

LegnanoNews

Le news di Legnano e dell'Alto Milanese

People Care: a Rho un percorso formativo per migliorare il benessere di tutti i dipendenti comunali

Redazione · Tuesday, November 4th, 2025

Il Comune di Rho ha avviato un percorso formativo nell'intento di migliorare il benessere lavorativo e la qualità delle attività dei dipendenti comunali attivi in tutti i settori della macchina amministrativa. **Il progetto People Care è stato presentato prima ai funzionari e poi a tutti i dipendenti dalla dirigente del Personale, Emanuela Marcoccia, e dallo psicologo e coach formativo Steve Benedettini**, per la società Alpha Network attiva in città, affiancati dalla responsabile del Personale Patrizia Caliano. «L'Amministrazione comunale intende investire nell'organizzazione e nelle persone che vi operano – ha spiegato Emanuela Marcoccia – Il Comune negli ultimi anni ha speso particolare impegno per rafforzare la struttura organizzativa, in primis con le assunzioni di molti nuovi colleghi. Oltre al rafforzamento quantitativo è però importante intervenire sul potenziamento delle competenze di tutto il personale, anche a fronte di scenari in continuo cambiamento. I nuovi ingressi, inoltre, generano la necessità di trovare un buon equilibrio tra competenze e diversi modelli di pensiero delle varie generazioni rappresentate: il più giovane ha solo 20 anni, il più maturo 67. Infine, ci muoviamo in linea con le direttive ministeriali volte a rendere il lavoro nella Pubblica amministrazione più attrattivo, per questo non sarà un percorso su base volontaria ma coinvolgerà tutti».

In quest'ottica, la formazione riveste un ruolo fondamentale per contare su competenze sia tecniche sia trasversali, **le cosiddette soft skills, ovvero le capacità relazionali e comportamentali che influenzano le modalità con cui interagiamo con gli altri**, gestiamo il nostro lavoro e affrontiamo le sfide. Il progetto People Care si concentra su queste ultime, sul saper essere e saper fare. «Non vogliamo che il progetto venga calato dall'alto, primo passo sarà rilevare le esigenze dei lavoratori – ha spiegato la dirigente Marcoccia – Il coinvolgimento sia elemento chiave e indispensabile. Abbiamo obiettivi ambiziosi: dare vita a una cultura organizzativa sempre più basata su fiducia, collaborazione e innovazione che consenta di aumentare il benessere e la qualità dei servizi». **Steve Benedettini, affiancato da Cristian Legori, ha presentato il piano triennale studiato da Alpha Network:** «Per prima cosa a tutti i dipendenti verrà proposto un test, per sondare il clima lavorativo nei diversi settori. A questo seguiranno incontri individuali con dirigenti e funzionari e poi azioni di coaching individuale e di gruppo. Al fine di sviluppare benessere organizzativo, la terza fase prevede una formazione per sviluppare competenze trasversali».

Si parte subito, in ottobre, con i primi test anonimi. Valutano benessere psicologico, mentalità positiva, resilienza, soddisfazione, rapporto con i colleghi, impegno personale e carico di lavoro. Ne emergerà “lo stato di salute del Comune”. Seguiranno test individuali, mirati a dirigenti e

funzionari per valutare gli aspetti psicoattitudinali e **individuare le aree di miglioramento e le strategie utili a ideare percorsi formativi**. In novembre e dicembre sono in programma colloqui individuali con dirigenti e funzionari per individuare gli obiettivi di sviluppo e le possibilità di crescita. Da gennaio all'aprile 2026 le azioni di team coaching in ogni ufficio o in uffici riuniti con la mediazione di Alpha Network per approfondire criticità, urgenze, desiderata. I responsabili dei settori saranno coinvolti come co-relatori. Quindi, fino a giugno 2026 verrà predisposto il programma formativo da erogare su vari temi, come le relazioni con il cittadino, la modalità di gestione delle riunioni, gli aspetti più psicologici e molto altro. La formazione verrà perfezionata entro marzo 2027 e da allora al luglio 2028 si svolgeranno giornate formative per tutti i dipendenti divisi per gruppi.

Un report conclusivo permetterà di cogliere i miglioramenti ottenuti. Il tutto sarà condiviso con il Sindaco Andrea Orlandi, che ha partecipato alla presentazione a dirigenti e funzionari: «Non credo sia mai stato fatto nulla del genere qui in Comune – ha detto – Avremo una valutazione scientifica globale e si potrà pensare una formazione non passiva ma attiva. Non si tratta di una azione a spot, dura tre anni, per camminare e migliorare insieme con il contributo di ciascuno».

This entry was posted on Tuesday, November 4th, 2025 at 9:53 am and is filed under [Rhodense](#). You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can skip to the end and leave a response. Pinging is currently not allowed.