

People retention



Union of Terre d'Argine

Luleå

Thursday, 23^o May 2024

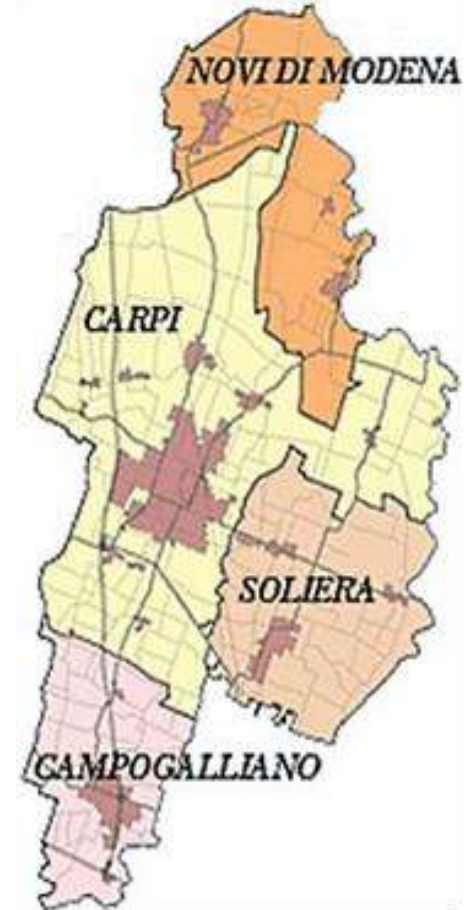
Unione Terre d'Argine - Union Bank's Lands



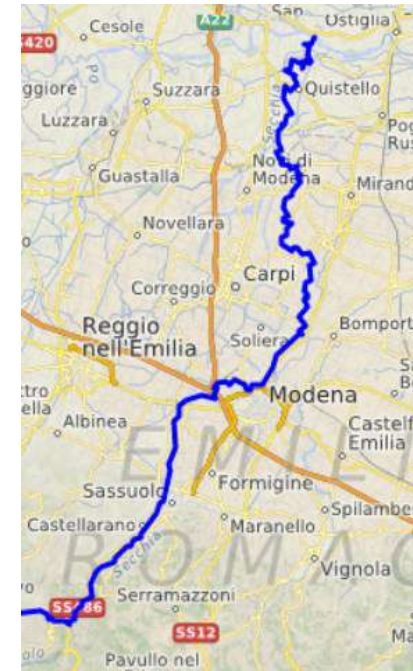
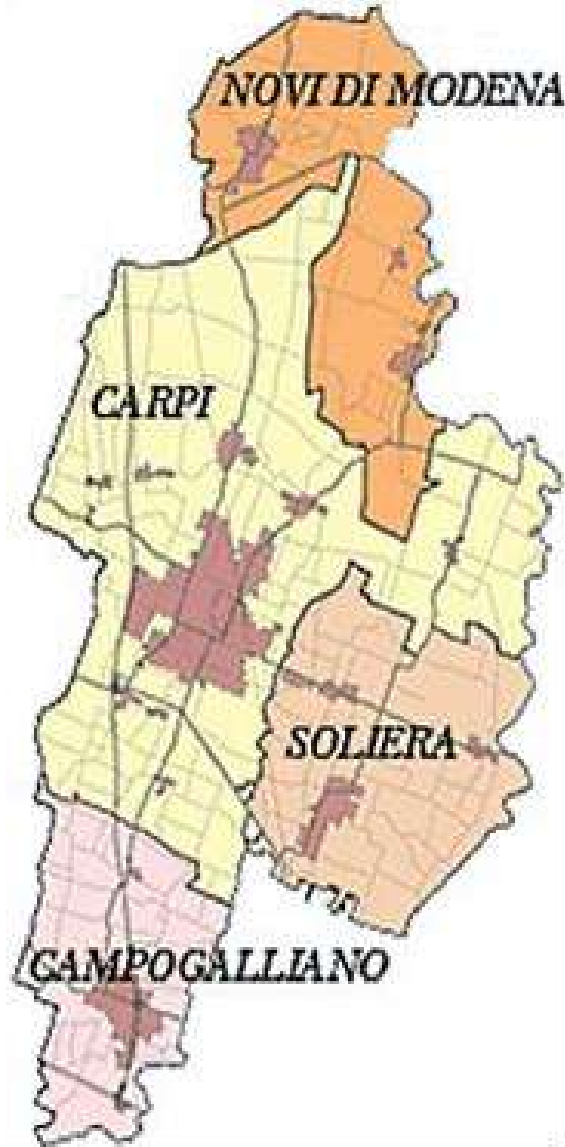
In the north of Italy
In the south of Po's river



In the north of Modena's Land

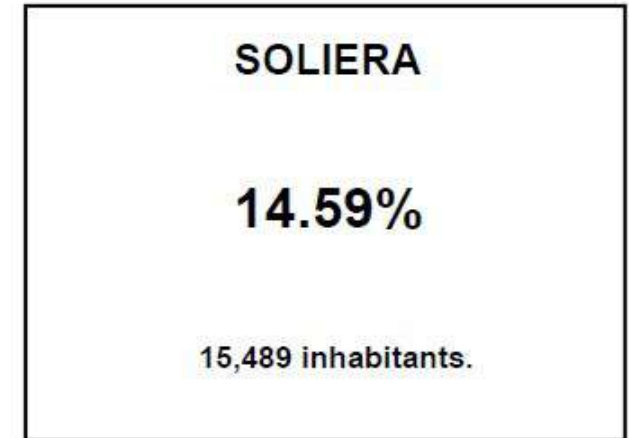
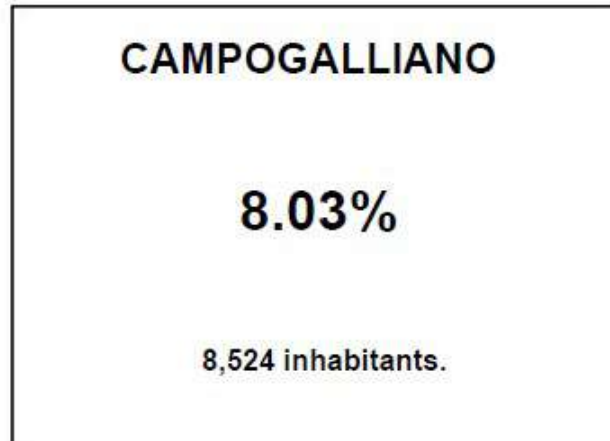
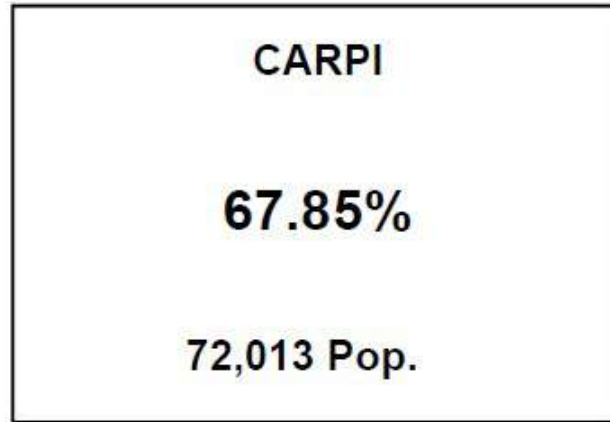


Unione Terre d'Argine - Union Bank's Lands



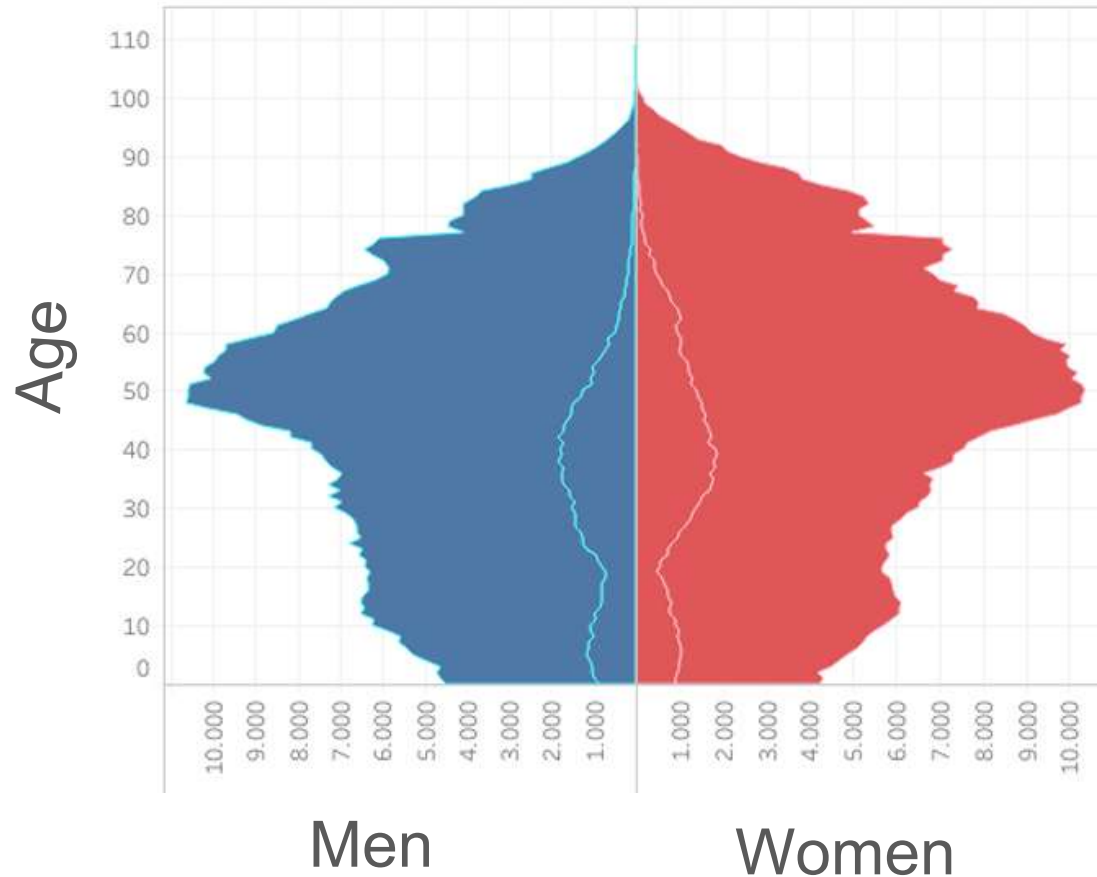
Unione Terre d'Argine - Union Bank's Lands

TABLE 1 - POPULATION RESIDENT IN THE MUNICIPALITIES OF THE UNION AS OF 01/01/2023. DISTRIBUTION



ISTATDATA data as of 02/22/2024 (<https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/>)

Demography context



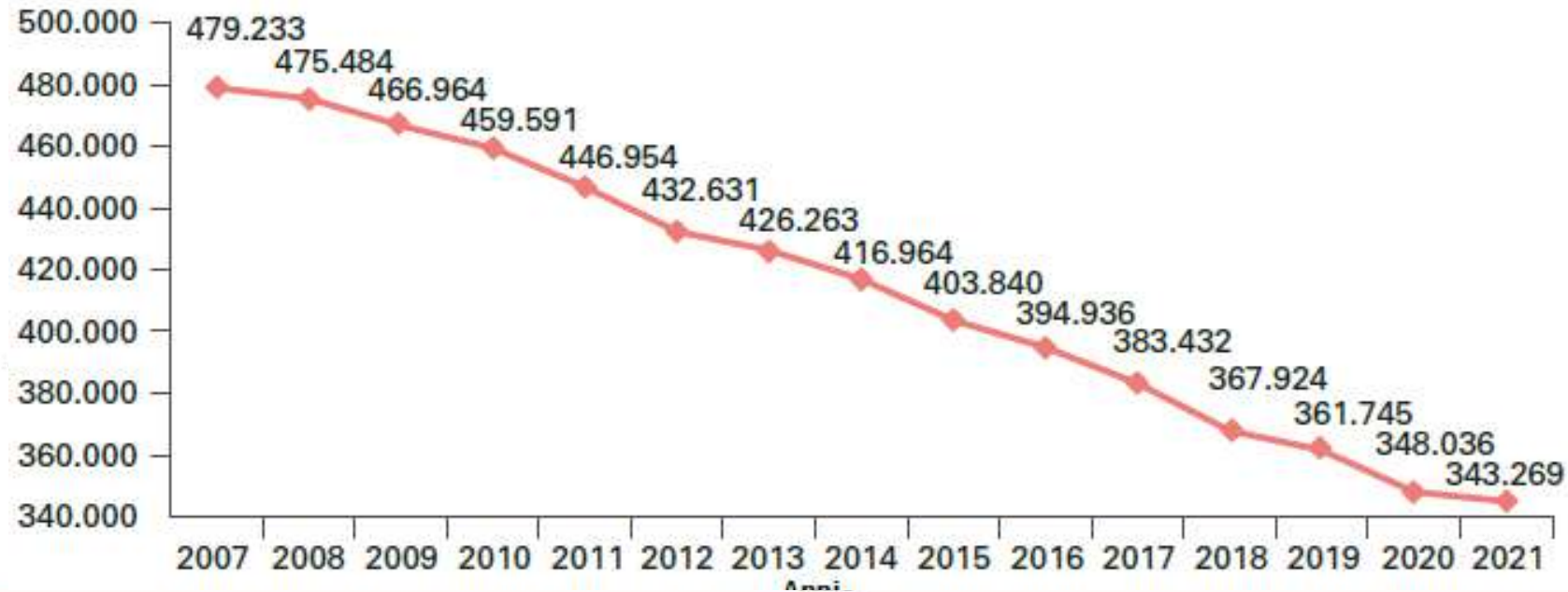
The territories of Modena and Reggio Emilia have similar demographic characteristics in line with the region as a whole. There is a progressive decrease in the birth rate and low mortality rates for the older classes, which especially concerns women. The white lines instead delimit the trend of the foreign population which is growing steadily

The context in municipal administration

Machine Translated by Google

12 Municipal staff and training: skills and scenarios

Graph 1. Staff in service of municipal administrations, 2007-2021



Source: IFEL-Department of Local Economy and Training processing on Ministry of Economy and Finance data, various years

The context in municipal administration

Table 8. The age of permanent municipal employees, by gender, 2021

Age classes	Absolute value			Percentage value	Incidence % women
	Men	Women	Total		
Up to 29	2,907	3,133	6,040	1.9%	51.9%
30 - 34	4,728	6,552	11,280	3.6%	58.1%
35 - 39	6,942	10,905	17,847	5.7%	61.1%
40 - 44	11,064	17,628	28,692	9.1%	61.4%
45 - 49	17,866	28,107	45,973	14.6%	61.1%
50 - 54	24,706	38,805	61,511	19.5%	59.8%
55 - 59	32,165	44,489	76,654	24.3%	58.0%
60 and over	35,237	31,644	66,881	21.2%	47.3%
Total	135,615	179,263	314,878	100.0%	56.9%

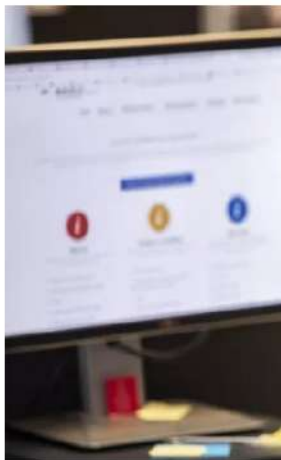
Source: IFEL-Department of Local Economy and Training processing on Ministry of Economy and Finance data, 2023

Non è una PA per giovani

di Flepar

It isn't a Public Administration for young people

Ma davvero la GenZ non è più attratta dal "posto fisso"?



L'ANALISI

Tanti concorsi pubblici e pochi assunti: tutto da rifare

Lo Stato vuole "ripartire dalle persone" per dare una svolta alla pubblica amministrazione ma continua a offrire salari bassi e contratti precari



Cristina D'Amicis
Giornalista
20 maggio 2023 05:00

Many public exams and few hires: everything to be redone



Pochi, sulla cinquantina, mal retribuiti e poco formati. Questo l'identikit del dipendente pubblico dell'era moderna, una sconfitta già sulla carta per le importanti sfide del Pnrr. La pubblica amministrazione sta provando a reperire le figure tecniche e professionali mancanti con una serie di concorsi, sperando di inserire 600mila nuovi lavoratori entro il 2026 in vista anche dei tantissimi pensionamenti. Le selezioni però si stanno rivelando un flop, a causa di un "ingorgo di concorsi", dell'offerta di stipendi troppo bassi e di un lavoro spesso precario.

ANALISI

Il malessere del lavoro pubblico: perché parliamo di giovani che "non vogliono il posto fisso"

di Carlo Mochi Sismondi 8 giugno 2022



The malaise of public work: why we are talking about young people who refuse permanent jobs



No, non c'è una sola causa. E no, non è tutta colpa del reddito di cittadinanza. La questione è più complessa e riguarda cambiamenti epocali a cui il settore pubblico e privato stanno reagendo con estrema lentezza

The context in municipal administration



Politica economica
Pubblica amministrazione e Pnrr

Legge di Bilancio
«Confermate dalla
Nadef le risorse per
rinnovare i contratti»



«Quante saranno è un tema da definire. Un'ipotesi prevede la possibilità di averne alcune nel 2023 e altre spostate nel 2024».

PAOLO ZANGRILLO, ministro per la Pa

Our minister

Municipalities, hiring underway but boom in resignations (+89%)

Comuni, assunzioni in corsa ma boom di dimissioni (+89%)

Enti locali. Le uscite volontarie, a quota 14.548 contro le 7.688 del 2015, e i pensionamenti annullano l'effetto dei nuovi ingressi cresciuti a 30.828 (+131,9% rispetto al 2017): organici ancora in discesa

Gianni Trovati

Una buona notizia: gli anni di magra delle assunzioni nei Comuni sembrano finiti davvero, e il contatore dei nuovi ingressi ora corre fino a segnare un raddoppio abbondante rispetto ai tempi più bui. Una notizia cattiva: tanta abbondanza non basta a fermare il dimagrimento degli organici, che prosegue perché le uscite continuano a viaggiare a ritmi più alti rispetto alle entrate.

I due dati, in contraddizione solo apparente, si ricavano dalla quarta edizione del dossier I fel su «Personale e formazione» che il presidente dell'Istituto per la finanza locale, il sindaco di Novara Alessandro Canelli, presenterà oggi a Napoli con il ministro per la Pa, Paolo Zangrillo, nell'incontro dedicato al «Fattore umano nel Pnrr». In programma questa mattina a Palazzo San Giacomo. In ossequio al titolo del dossier, è bene citare subito anche una terza notizia, positiva: l'elettroencefalogramma della formazione non è più piatto, e almeno in termini di spesa segna con il Pnrr un salto del 30,8% che riporta il dato sopra i livelli del 2011, quando è cominciata la cura miope della spending review che tagliava il futuro.

I cardini del «rafforzamento am-

ministrativo» avviato per tentare la sfida del Pnrr sembrano insomma funzionare. E producono un cambio di rotta deciso sia nelle dimensioni del reclutamento sia nell'aggiornamento delle competenze di chi nella Pa locale già lavora.

Il problema è che tutto questo non basta a compensare quella sorta di esodo biblico dagli uffici prodotto dall'invecchiamento degli organici e da un'attrattività del posto pubblico che in molti casi continua a cedere rispetto alle alternative private. L'incrocio di queste variabili viene illustrato dall'I fel con la consueta chiarezza dei numeri.

Nel 2021, primo anno delle regole Pnrr, le assunzioni sono state 30.828, cioè il 131,9% in più rispetto agli abissi del 2017: il dato supera di 1.079 unità anche la gobba straordinaria prodot-

ta nel 2019 dal cambio di regole sul turn over, e precede con ogni probabilità una crescita ulteriore legata al consolidamento delle norme del Pnrr sul personale.

Ma le uscite corrono di più. E il saldo resta negativo, segnando una flessione sia nel 2021, quando i dipendenti scendono a 343.269, sia quest'anno, quando la stima più aggiornata parla di 339.357 persone a giugno (-1,1% sul 2021).

Certo, non è più la caduta diventata abituale negli anni scorsi, che ha prodotto un taglio del 29,2% dagli oltre 479mila dipendenti del 2007 fino ai livelli attuali. Ma non è nemmeno la risalita netta indispensabile per realizzare davvero il Pnrr oltre che per tenere il passo di una domanda di servizi locali "ordinari" in crescita costante.

A pesare è l'eredità strutturale prodotta dalla lunga epoca del turn over al lumicino, che ha fossilizzato gli organici al punto che oggi il 21,2% dei dipendenti a tempo indeterminato ha più di 60 anni e gli over 50 sono il 65%.

Ma l'emorragia è moltiplicata dalle dimissioni, che fra 2015 e 2021 sono raddoppiate fino ad arrivare a 14.548 nell'ultimo anno censito (+89% in sei anni). È questa la variabile più nuova, e preoccupante, sulle prospettive de-

gli organici locali. L'onda delle uscite volontarie misura in termini efficaci il deficit di attrattività del posto pubblico, più pesante proprio nei Comuni per la regola inversa che guida i salari pubblici riducendone gli importi proprio nei settori a più diretto contatto con le esigenze di cittadini e territori.

L'unione di pensionamenti in crescita e dimissioni in volata avrebbe bisogno di un'enorme immissione di risorse per moltiplicare gli ingressi e stabilizzarli con prospettive economiche più invitanti. Ma i bilanci locali hanno già imboccato la strada verso una sclerotizzazione dovuta al fatto che il peso complessivo dei costi del personale si è comunque gonfiato con i rinnovi contrattuali e con la moltiplicazione di incarichi e rapporti a termine per il Pnrr, mentre il livello delle entrate fiscali ha raggiunto il massimo ormai da tempo, e rischiano di rendere presto obsoleti i parametri finanziari, fondati sul rapporto fra costi per stipendi ed entrate stabili, calcolati nel 2019 per misurare i gradi di «sostenibilità» della spesa e i conseguenti spazi per le assunzioni. Perché con entrate fisse e costi in crescita molti enti scenderanno di classe, e si vedranno quindi ridurre i margini per i nuovi ingressi.

© IRELLUCOZZI/STABUZZA

Il bilancio

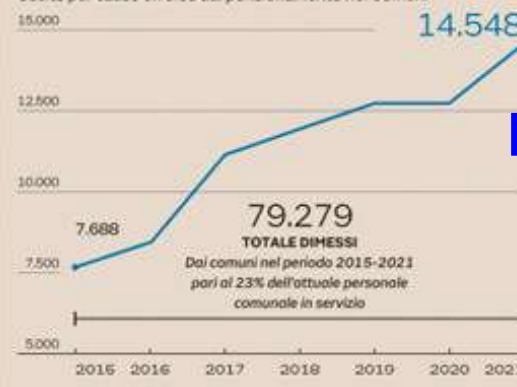
I NUOVI INGRESSI

Le assunzioni annue registrate nei Comuni



LE DIMISSIONI

Uscite per cause diverse dal pensionamento nei Comuni



Fonte: elaborazione I FEL - Dipartimento Economia Locale e Formazione su dati IHEF

The context in municipal administration

Voluntary resignation



Recap

- 1) In 15 years municipal administration has lost 30% people (from 479233 to 343269);
- 1) In 2022-2023 with next generation Italy was open new opportunities to hire people;
- 1) The age of municipal employees is very high >45% has more than 55 years;
- 1) After covid period, the resignation improve in public administration;

We need a strategy to people retention



A new Recruitment policy



A on boarding policy



Unione Terre d'Argine - Union Bank's Lands

Number of employees in service as of 12.31.2023*

Organizational structure	Personal					Total
	Experienced operators and operators	Instructors	Officials and EQ	Art 110, high spec , other	Managers and Director	
General direction	1	0	1	1	1	4
Sector 1 "General Affairs"	2	8	7	3	1	21
Sector 2 "Personnel services"	1	18	10	0	1	30
Sector 3 "Financial Services"	3	24	16	1	1	45
Sector 4 "Information services"	0	7	8	0	**	15
Sector 5 "Educational and school services"	12	154	14	0	1	181
Sector 6 "Social services"	3	19	41	4	1	68
Sector 7 "Economic development"	2	9	5	0	***	16
Sector 8 "Territorial development"	0	4	1	7	****	12
Sector 9 "Local Police"	4	73	18	1	1	97
TOTAL	28	316	121	17	7	489

* Permanent, fixed-term, assignments 108–110, pers . temporary, earthquake – pers . detached

** Assigned on an interim basis to manager of task 108

*** Entrusted on an interim basis to another Union manager in 2023 – coverage in 2024

**** Entrusted to permanent manager of the Municipality of Carpi

The recruitment strategy

1. ATTRACTION OF CANDIDATES

The first phase of a recruitment process is aimed at capturing the candidate's attention and starting to positively influence his perception of the organization (Employer branding) so as to push him to send his application spontaneously, or in response to a published advertisement. All this to overcome the diffusion of competitions only with traditional tools such as the Official Gazette of the Italian Republic.

Actions:

- 1) posts and announcements with LinkedIn
- 2) audio messages via radio
- 3) videos on different platforms such as LinkedIn, Facebook, Twitter
- 4) among the first to create a list of suitable candidates (Italian next generation program reform)



Posts and announcements with LinkedIn



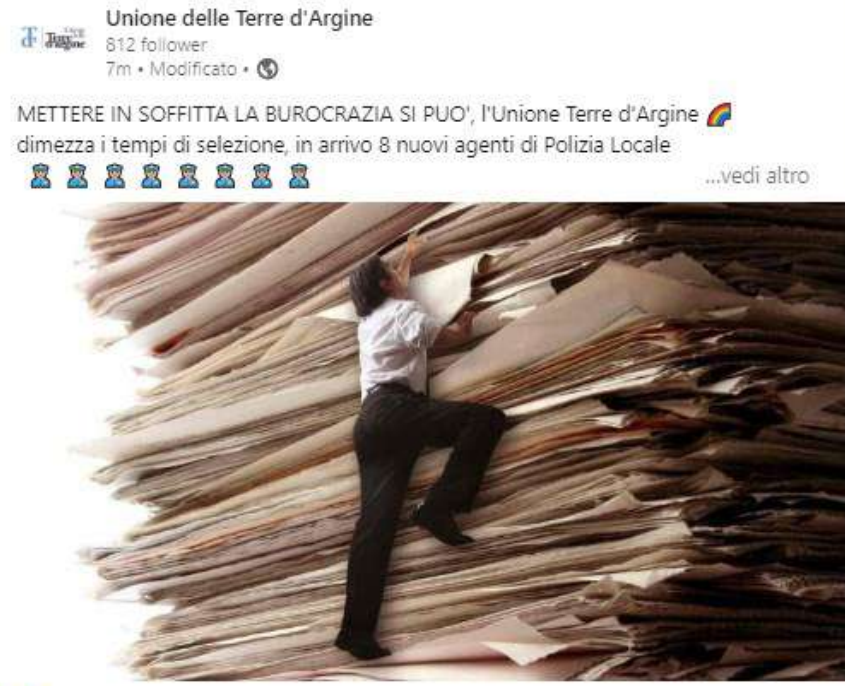
The header image shows the organization's logo on the left, followed by four coats of arms, and a blue sign with a white arrow pointing left and the text "Unione delle Terre d'Argine".

Unione delle Terre d'Argine
L'Unione delle Terre d'Argine è un ente locale che aggrega i comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera
Pubblica amministrazione · Carpi, Emilia Romagna · 812 follower · 501-1K dipendenti

Marco e altri 102 collegamenti seguono questa pagina


[Invia messaggio](#) [Già segui](#) <https://www.linkedin.com/company/unione-terre-dargine/>

Home La mia azienda Chi siamo Post Lavoro Persone



Unione delle Terre d'Argine
812 follower
7m · Modificato ·

METTERE IN SOFFITTA LA BUROCRAZIA SI PUO', l'Unione Terre d'Argine dimezza i tempi di selezione, in arrivo 8 nuovi agenti di Polizia Locale



8

Consiglia Commenta Diffondi il post

In less than a year we created a LinkedIn channel with which to make our organization known. The main and most visible activities. Consistent and easy to access posts. Each selection with its own template and relaunched on all the most popular channels. For the selection of technical profiles, the use of targeted messages via the channel. The channel is followed directly by around 1000 people.

Audio messages via radio

Un example



The Union of Terre D'Argine Municipalities has published a notice to search for technicians and professionals to be hired in the Municipalities of Campogalliano, Carpi, Novi di Modena and Soliera, who will help the development and growth of the territories also with the resources coming from the PNRR.

Participating is easy:

On terredargine.it, you will find the information you need

Those who pass the selection test will become part of the list of suitable candidates, thus having the opportunity to apply directly for the Municipalities' next recruitments. and have an interview.

Info on terredargine.it



Union of Terre D'Argine Municipalities has published a notice to search for technicians and professionals to be hired in the Municipalities of Campogalliano, Carpi, Novi di Modena and Soliera, who will help the development and growth of the territories also with the resources coming from the PNRR.

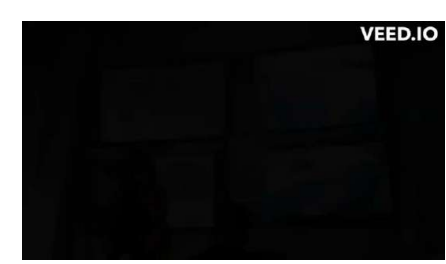
Att delta är enkelt:

På terredargine.it hittar du den information du behöver

De som klarar urvalsprovet kommer att ingå i listan över lämpliga kandidater och får därmed möjlighet att söka direkt till Kommunernas nästa rekryteringar. och ha en intervju.

Info på terredargine.it

videos on different platforms such as Linkedin, Facebook, Twitter Un example



Create a list of suitable

In 2022 we revised our regulations, we created a partnership with another territory (Cesena in Romagna) to apply an innovative tool: list of suitable candidates. It allows us to create a list of people who intend to work with us valid for three years. As soon as a job is created or freed up we can proceed with hiring with a simple test (interpello). We needed it in particular to search for engineers and architects to carry out the interventions financed by Next generation Italy. The results were excellent: 15 hires in one year. This had never happened in previous years



After two years of new recruitment policy

	2022 -2023
ENTE	Permanent hiring
CAMPOGALLIANO	6
CARPI	69
NOVI	12
SOLIERA	6
UNIONE	106
TOTALE	199

In two years, 20% of all people were hired, recovering hiring levels from the previous 5 years. But.....

people need new strategies to stop and improve in the organization

On boarding policies

Onboarding is the last phase of the recruiting process, but it is no less important for this. The data say that the first 6 months are critical to define whether the employee will remain in the company or leave after a short time (it is estimated that less than a third of new hires are satisfied with the onboarding phase and that after 2 years a third of new hires has changed jobs).

Our policy:

- 1) improve training
- 2) smart working
- 3) tutor
- 4) directly relation with general manager

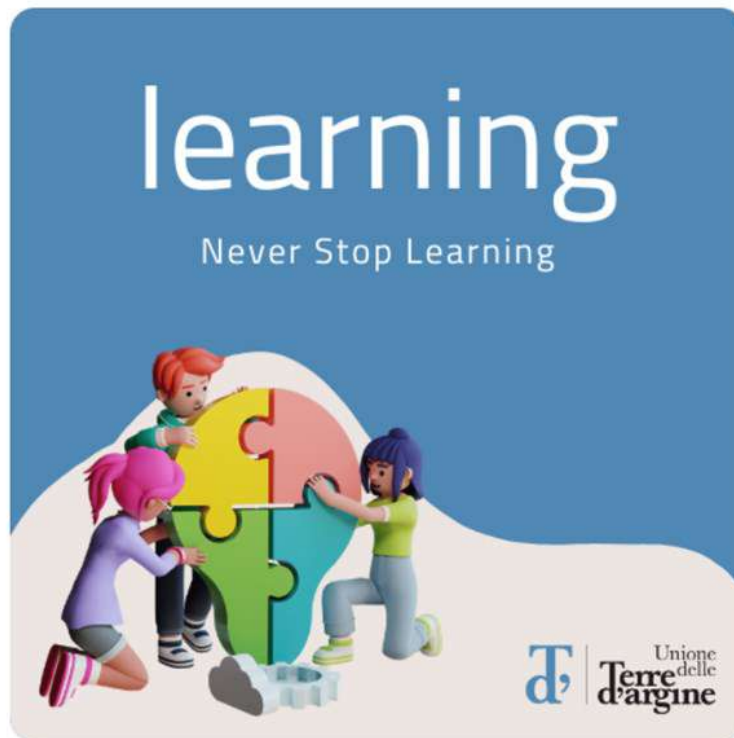
Improve training



Service Desk UTENTE

Home Accesso Rapido Manuali Applicativi **Formazione** Procedure Operative

Programmi di formazione personalizzata progettati per coprire una vasta gamma di argomenti specifici



Learning



Syllabus

A national platform of training

A platform of learning

U | Unione
delle
Terre
d'Argine

Sportello di *ascolto*

per i dipendenti dell'Unione delle Terre d'Argine e dei Comuni di
Carpi, Campogalliano, Soliera e Novi di Modena

ACCOGLIE i dipendenti dell'Unione delle Terre d'Argine che avvertono un disagio e un malessere riconducibile all'ambiente lavorativo.

SUPPORTA il dipendente nell'analisi del proprio disagio al fine di individuarne le possibili cause.

FORNISCE un momento di confronto per trovare in modo condiviso soluzioni personali ed organizzative per superare la situazione di disagio.



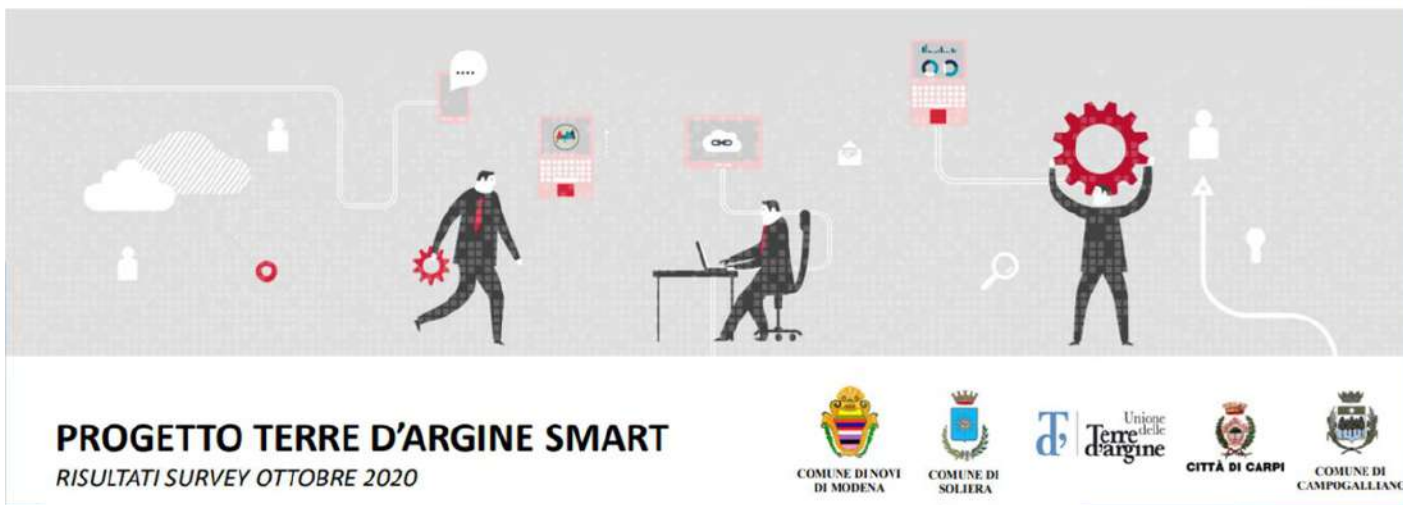
info:
intranet.terredargine.it
sportello.dipendenti@terredargine.it
Tel. 059 649690 / 059 649687

Improve listening

Listening desk. A space with an external professional to request help in the presence of organizational conflicts

Improve smart working

We start with covid period but the new idea to have a conciliation life/job become an element of new public organization. Now we have 50% people that have subscript a specific contract. Not all people can use a smart work policy (an example is local police)



% Unità di personale con accordo di lavoro agile / Unità di personale ammesso al lavoro agile*

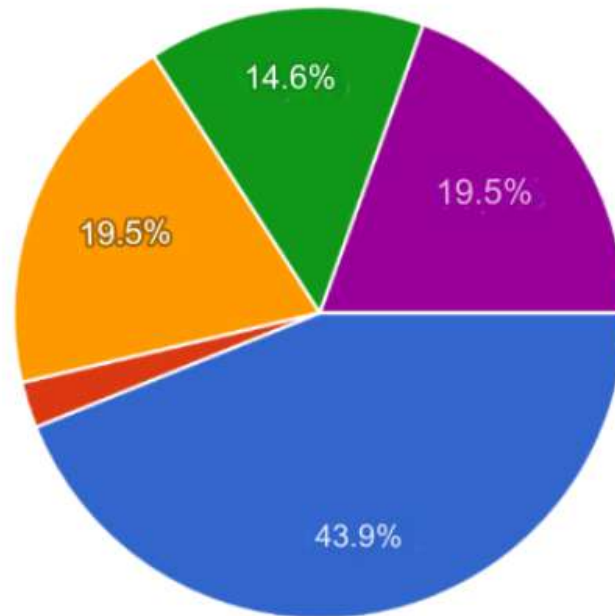
	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su I trim 2023
F	5,56%	67,29%	72,73%	30,43%	51,40%	53,25%	9,58%
M	0,00%	46,32%	57,14%	62,50%	53,33%	46,86%	8,43%
TOTALE	3,03%	57,43%	64,00%	38,71%	51,97%	50,83%	9,22%

* accordi vigenti anno 2023 su situazione al 31/12/2023

Direct relationship with general manager

What I would like to ask the general manager

41 answers



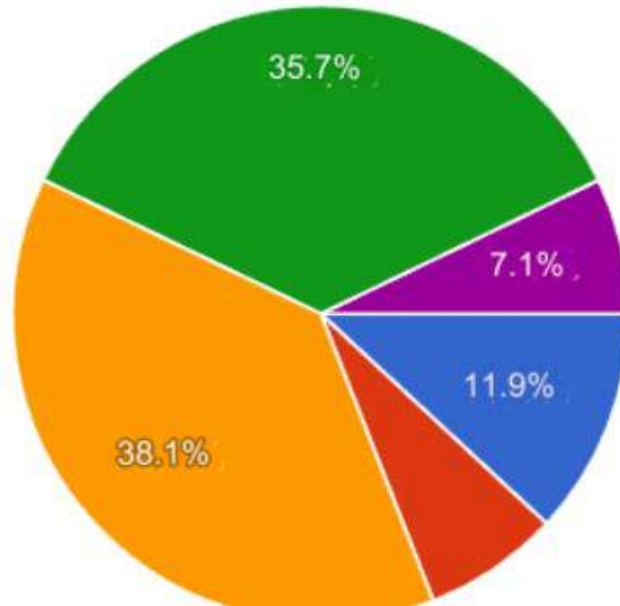
- opportunities for professional growth (training)
- exchange opportunities with other administrations
- a salary increase
- more attention to services (office, PC, software, etc.)
- greater flexibility in work organization (timetables, remote working)

Direct relationship with general manager

Why I chose to work in the public sector

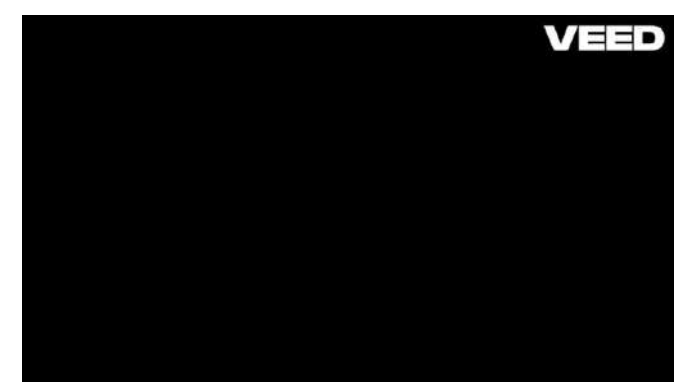


42 answers

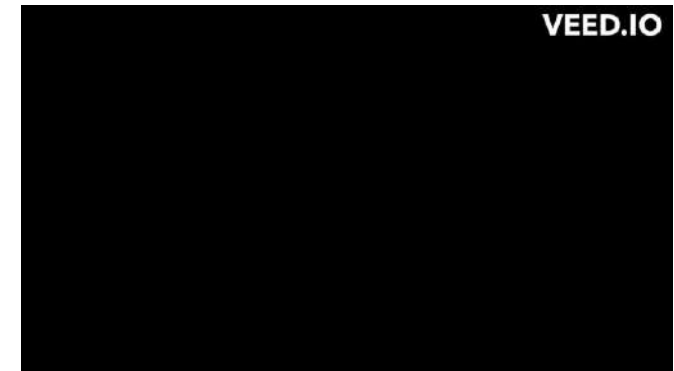


- my parents or family members worked there
- a friend convinced me
- Providing services to people is more enriching than producing shoes
- a permanent job that allows me to plan my life
- 36 hours a week

Already done with kindness



How to create a direct relationship with my leader



Already done with kindness

Collaborator Fazio: passionate about public affairs, competent, problem solver, attentive to the needs of the leader, helps in the internal climate of the office.

Boss Montalbano: capable, intuitive, unpredictable, sclerotic, no smart, very attentive to the life needs of his collaborators, protects them, demands of them.

Montalbano and Fazio are kind people who live their passion for public work with kindness.

We cannot be kind.

Kindness is strength

This the key to people retention

The kindness's strength

We cannot be kind. We don't always manage to be kind, but we do everything we can because I am convinced that aggression, bullying, rudeness and bad manners, that is, the opposite of what, with an insult, is called goodism, have short legs, they work over a short distance, or rather the immediate distance. They are a fuel that burns quickly. In contrast, kindness has a long stride. It excludes neither tenacity nor determination. On the contrary, it strengthens them. It is a revolutionary virtue. And then I have a certainty, unkind people age worse, they end up being cynical, resentful, angry, being kind on the contrary increases good humour and hope, sometimes even gives courage and certainly helps to live better. Have a good journey

<https://choramedia.com/podcast/sulla-gentilezza/>



Retention in our territory



What about our Economic system

Micro, small, medium size enterprise

Main sectors:

- Metalworking industry
- Textile and fashion industry
- Food industry
- Agricultural industry
- Logistics industry



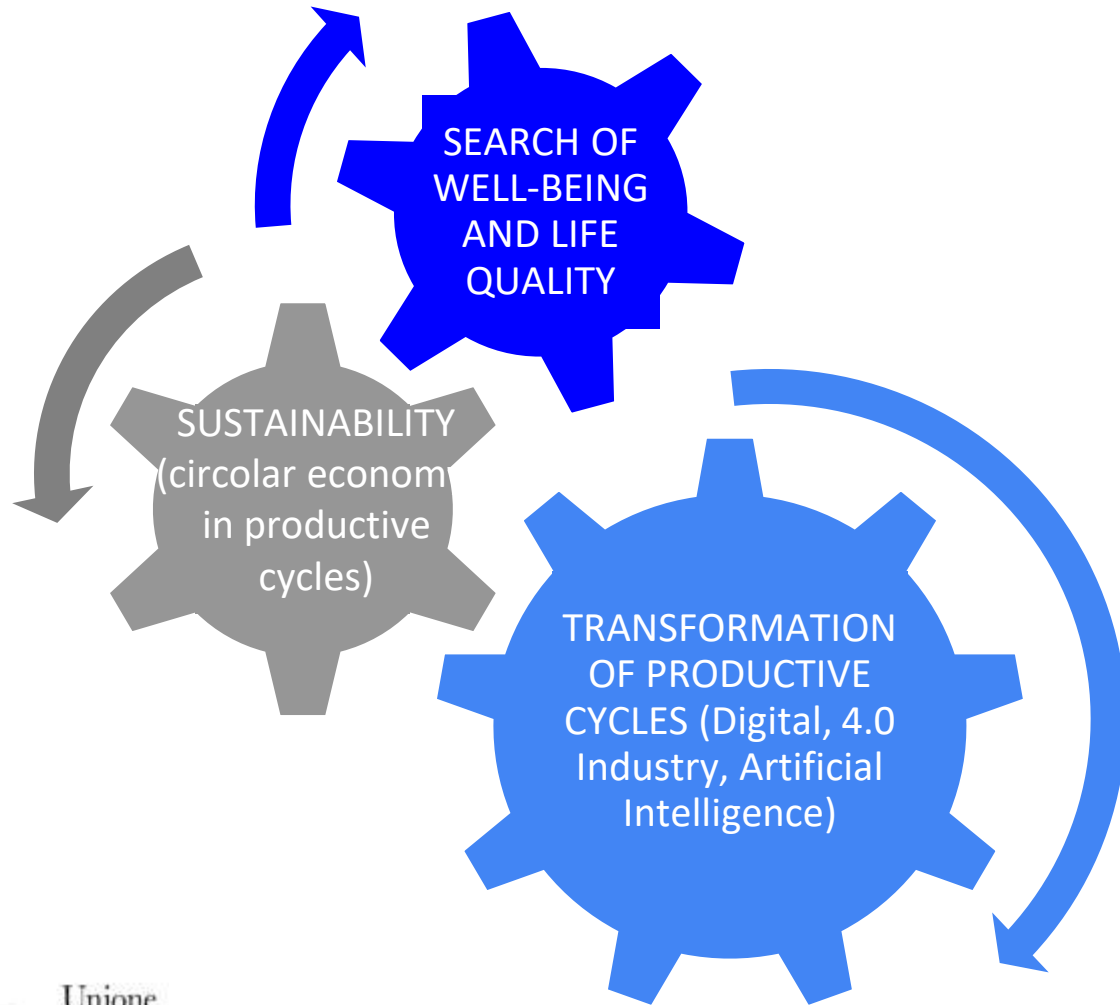
Retention in our territory: Improving business and skills attractiveness

WITHIN THE
ORGANIZATION

Attractiveness of
each organization
is closely linked
to the ability to
implement a
strategic system
in the territory

WITHIN THE TERRITORY

Retention in our territory. Improving business and skills attractiveness: the vision



- competitive
- attractiven
- high rate of innovation
- skilled people
- quality of life

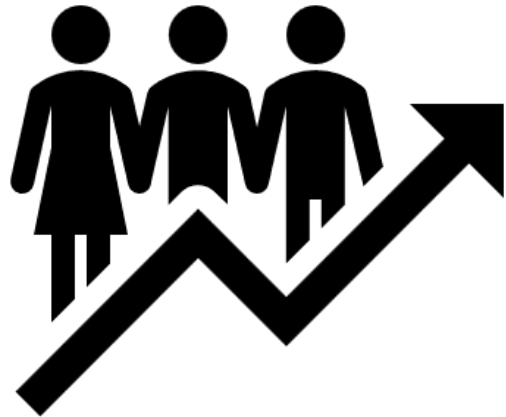
Retention in our territory: A long term planning strategy

The long term planning strategy of Unione Terre d'Argine (PUG):
setting the bases for the future

A future strategic view of development aiming at balance 3 strategic assets:

- boosting competitiveness,
- attracting business and skills
- increasing quality of life

Retention in our territory: Improving business and skills attractiveness: 1. boosting competitiveness



Making existing
businesses innovate
and grow



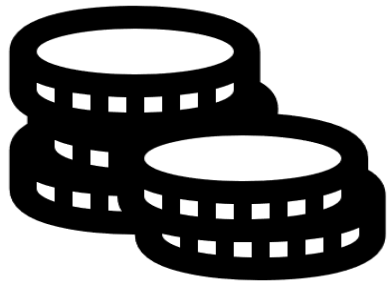
Infrastructure &
accessibility



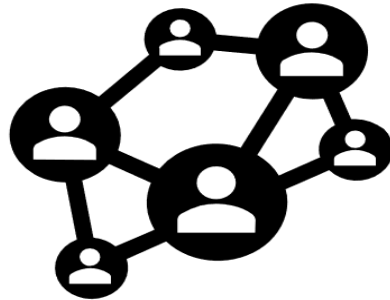
Fostering innovation &
building a start-up
community

Retention in our territory

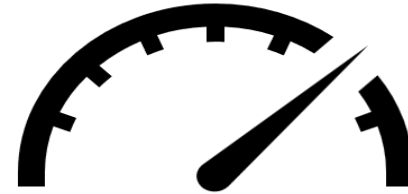
Improving business and skills attractiveness: 2. attracting new businesses



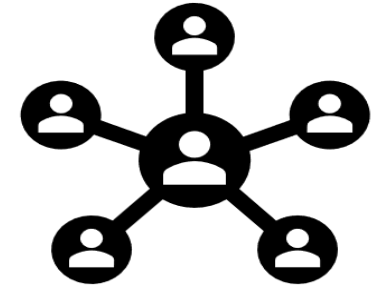
Support access to
specific founding
(regional, national,
local)



Supporting
relationships
(institutions, trade
unions, labour
unions)



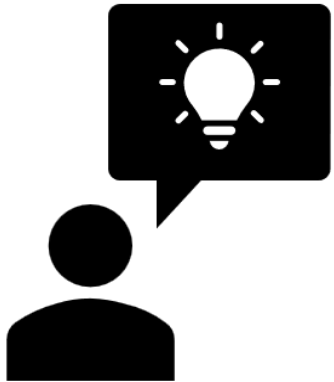
Accelerating time
of settlements



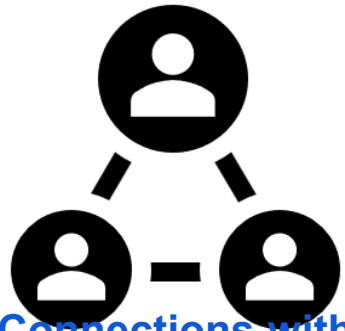
Support the
connection with the
regional innovation
ecosystem

Retention in our territory

Improving business and skills attractiveness: 2. talent and skills attraction



Regional law on attractiveness of talents (Regional Law 2/2023)



Connections with regional platforms and network for specialized personnel (Eroi, S3, Tecnopoli, Eures ...)



High level and vocational training



Synergies with the new University branch of Carpi



Retention in our territory

Improving business and skills attractiveness:

3. well being and quality of life

Our goals:

- Maintain and increase the life quality of our citizens
- Facilitate relationships in the local community of foreign people, employees, students and their families



Retention in our territory

Improving business and skills attractiveness:

3. well being and quality of life

Integrated approach to transform attractiveness in stability and long-term residency

- Housing policies
- Health
- Social policies
- Sport and culture



Retention in our territory our vision, our tool for people and businesses attractiveness

long term strategy of Terre d'Argine aim to
manage and support social and economics transformations
intending to make them human friendly
in order to build a new model of sustainable development
within and for the territory



Paola Guerzoni, mayor of Campogalliano
Daniele Cristoforetti, general manager
Francesca Mattioli, economic development manager