

Allegato A

Non c'è dubbio che la formazione costituisca uno degli strumenti fondamentali per la gestione delle risorse umane, uno strumento che nei periodi di relativa stabilità contribuisce a sviluppare la professionalità e a incrementare le *core competencies*, nei periodi di cambiamento rapido aiuta a traghettare l'organizzazione verso le nuove strategie e ad attrezzarsi per rispondere alle nuove sfide agendo sulle competenze e sul saper essere individuali e collettivi. La formazione è il pilastro portante dello sviluppo organizzativo, è il fulcro del cambiamento del sistema organizzativo, tanto che i termini formazione e cambiamento sono considerati spesso sinonimi.

La formazione è anche lo strumento per mezzo del quale l'organizzazione diffonde al proprio interno la cultura, i valori e lo spirito che la permea. In questo senso si colloca l'esperienza che si sta realizzando nel Mipaaf. Il percorso, iniziato nel 2004 con l'indagine sul benessere organizzativo realizzata nell'ambito del Progetto denominato *Cantieri della Pubblica Amministrazione*", promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica, si è quindi sviluppato negli anni con il Bilancio Sociale e i Circoli di Ascolto Organizzativo.

Queste esperienze hanno fatto maturare la convinzione che solamente con un'intensa e organica attività di formazione che coinvolga, oltre al sapere tecnico specifico, anche i comportamenti organizzativi, la motivazione e i rapporti interpersonali è possibile aiutare il personale a orientarsi in senso positivo verso se stesso e verso l'organizzazione e ad armonizzare queste due dimensioni, nel passato viste spesso in competizione tra loro. Da qui nasce l'idea del percorso formativo del Mipaaf che si articola su diversi stadi.

Il primo è il corso sulla **Comunicazione Organizzativa**.

Il secondo e terzo è costituito da due iniziative che perseguono le stesse finalità con strumenti didattici diversi, il **il public speaking e il teatro d'impresa**. Il primo più rivolto alla capacità della persona di saper gestire se stesso nei momenti in cui si deve rapportare con il pubblico ed il secondo che oltre la persona fa entrare in gioco anche il gruppo e quindi l'obiettivo da raggiungere è il lavoro corale di gruppo.

Il quarto è il progetto formativo sul **change management, la persona non in episodi singoli di rapporto con gli "altri"** ma un continuo modo di essere in una società che cambia e di cui occorre capirne le dinamiche e reagire in maniera intelligente e positiva.

Il quinto, inserito nel programma formativo 2011 del Mipaaf, e in corso di svolgimento, è il progetto formativo **Outdoor**, che rappresenta lo step finale del percorso formativo esperienziale.

Uno degli aspetti che maggiormente caratterizzano questo progetto è il suo respiro corale, il coinvolgimento ampio che ha riguardato non solo i partecipanti ma anche lo staff di conduzione. In questo senso si è rivelata particolarmente proficua la scelta di creare un gruppo di tutor interni scelti in tutti i settori operativi del Mipaaf.

Negli ultimi ventiquattro mesi, solo per citare esperienze recenti, il Piano Formativo del Ministero è stato un punto di riferimento forte per gli Uffici e per le singole persone in termini di

miglioramento qualitativo del lavoro e di arricchimento delle qualità relazionali delle singole persone.

Il notevole sforzo organizzativo di quanto lavoro c'è per offrire un prodotto formativo mirato e che tenga in primario conto delle esigenze delle strutture operative – è stato compiuto “in casa”. Il Piano, le singole iniziative formative, il tutoraggio e il monitoraggio sono stati progettati e realizzati da una struttura dedicata, l'Ufficio SEAM III della Direzione Generale dei Servizi Amministrativi, con personale del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali. Questo ci ha consentito di dare continuità e prospettiva all'azione formativa, arricchendo inoltre le professionalità interne il cui livello oggi, sinceramente, è concorrenziale con l'offerta proveniente dal settore privato. La professionalità ed il lavoro di tutti gli uomini e le donne del Ministero che hanno contribuito in questi anni alla creazione di una ricca offerta formativa è quindi grande.

I programmi dei moduli del processo formativo:

Comunicazione Organizzativa

5 gg residenziali + 2 di formazione seminariale

- Analisi transazionale
- Relazioni interpersonali
- Dinamiche di Gruppo
- La comunicazione Istituzionale
- Il cerchio dei valori
- Il progetto di miglioramento

- La multimedialità
- La multicanalità

Public Speaking

- Parlare e presentare in pubblico
- Le fasi operative di una presentazione
- Il coinvolgimento dei partecipanti
- La gestione dello stress

Teatro d'impresa

- Amplificare la propria consapevolezza di ruolo e rafforzare la motivazione personale per il raggiungimento di obiettivi condivisi
- Accrescere la comunicazione e la coesione di gruppo in termini di efficienza, utilizzando la forza del lavoro di squadra.

- Aumentare la capacità di comprendere le emozioni e consolidare l'abilità di gestire le dinamiche relazionali

Change management 1 e 2

- Io nel cambiamento
- Lo sviluppo dell'autoconsapevolezza
- Essere coach di se stessi
- Mi alleno al cambiamento

Change Management 3

- Il change management tra l'evoluzione della normativa e prassi amministrativa
- La gestione delle risorse umane
- La gestione del cambiamento nella pubblica amministrazione

Outdoor

- Outdoor training - Teoria
- Strumenti e tecniche di orienteering
- Prova breve di orienteering individuale
- Walking individuale
- Walking di gruppo
- Orienteering in gruppo - percorso con prove
- Esperienze di gruppo in outdoor