



Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali

DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DIREZIONE GENERALE DELL'AMMINISTRAZIONE
UFFICIO AMM II – SIAN E FORMAZIONE

ISPETTORATO CENTRALE PER IL CONTROLLO DELLA QUALITA'
DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

LINNE GENERALI DI INDIRIZZO DELL'ATTIVITA'FORMATIVA 2007 – 2008 – 2009 (PER L'ICQ SOLO 2008 – 2009) PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE

1. FINALITA' GENERALI

RUOLO AGRICOLTURA

Il Mipaaf ha avviato, già da qualche anno, un processo di formazione continua che ha visto coinvolti i dirigenti ed i funzionari riconducibili all'area della vicedirigenza.

La formazione continua costituisce l'elemento caratterizzante e qualificante nel miglioramento professionale dei dirigenti e dei funzionari apicali, ma è anche uno strumento che favorisce l'innovazione e la modernizzazione del lavoro.

L'investimento che l'amministrazione fa con la formazione per migliorare le professionalità dei propri dirigenti, è concepita anche per dare sempre più strumenti e capacità di adeguarsi agli scenari nuovi.

Per quanto riguarda la dirigenza, il Ministero intende proseguire le linee generali di formazione continua intraprese negli anni precedenti e, rispettando le norme contrattuali vigenti che all'art. 32 del CCNL 2002-2005, affermano: *“L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da*

consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi”.

Le attività formative sono state e saranno programmate sulla base di concrete esigenze d'arricchimento delle capacità e delle competenze professionali, in funzione della missione che il Mipaaf intende perseguire ed anche dei cambiamenti individuati nell'ambito del disegno strategico. La valutazione ex ante, in itinere ed ex post, assume un rilievo più elevato, più autorevole e pregnante per il suo contributo ai fini dello sviluppo dell'organizzazione.

Il programma di formazione del 2007 è progettato su un percorso che tiene conto dei bisogni più volte rivendicati anche dalle OOSS e dai singoli Dirigenti, oltre che dalle esigenze istituzionali dell'amministrazione, ed è importante soprattutto per l'aumentata capacità a rispondere ai compiti istituzionali, e per gli effetti rilevanti che possono avere sulla motivazione del personale.

Nello stesso tempo però riteniamo che il programma di formazione deve essere impostato in maniera tale che i dirigenti del Mipaf siano sospinti verso la logica del risultato ed il modo con il quale raggiungere i propri obiettivi nel lungo periodo.

Gli obiettivi e i contenuti della formazione devono, infine, essere definiti in modo da non curare solo l'apprendimento di saperi di contenuto amministrativo e tecnico, ma anche e soprattutto in modo da curare la capacità degli attori coinvolti di divenire parte integrante ed attiva dei processi di cambiamento e sviluppo delle organizzazioni pubbliche.

RUOLO ICQ

L'esigenza di formare e aggiornare le diverse figure professionali, tecniche ed amministrative preposte alla direzione degli uffici dell'Ispettorato nasce dalla necessità di far fronte al bisogno di sempre maggiore professionalità e

managerialità richieste dall'utenza di riferimento nell'ottica di favorire l'adattamento della dirigenza ai cambiamenti delle organizzazioni pubbliche e del contesto sociale in cui esse agiscono.

In tale prospettiva appare opportuno sviluppare dei processi formativi che abbiano elevati gradi di operatività, al fine di non limitarsi a favorire mere elaborazioni teoriche, ma ingenerare comportamenti concreti sul piano della pratica operativa.

A tale riguardo l'attività formativa da sviluppare non solo in aula, sarà orientata verso i seguenti argomenti, anche alla luce delle indicazioni contenute nel Memorandum sottoscritto il 18 gennaio 2007 tra Governo e Organizzazioni sindacali su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, finalizzando la formazione alla creazione di condizioni di misurabilità e verificabilità della produttività degli uffici, alla valorizzazione della professionalità dei propri dipendenti ed alla valutazione dei servizi resi all'utenza di riferimento:

- a) sviluppo di sistemi di misurazione dei risultati, ai fini dell'elaborazione ed applicazione di un sistema di indicatori di risultato, di efficacia ed efficienza con riferimento ai principali processi di attività dell'Ispettorato;
- b) sviluppo dei sistemi di valutazione delle prestazioni del personale;
- c) sviluppo delle competenze individuali (leadership e capacità relazionali), al fine di incrementare le capacità dei dirigenti di comunicare e gestire le relazioni interpersonali, sia con i dipendenti che gli interlocutori istituzionali e sociali esterni.

2. METODOLOGIA

RUOLO AGRICOLTURA

Nella progettazione attuale e programmatica per i prossimi anni si dovrà quindi, stanti le finalità dette, tener conto che ci si pone l'obiettivo di preparare i dirigenti, e i funzionari apicali, per potenziare le loro capacità, intellettuali, operative e relazionali.

Naturalmente quest'insieme di caratteristiche e anche di comportamenti organizzativi, si acquisiscono con la continuità dei risultati nel tempo, ma la formazione dovrà supportare e mettere in condizione i dirigenti del Mipaaf a migliorare i loro comportamenti organizzativi a lavorare in staff, soprattutto con i loro collaboratori costruendo un "gioco di squadra".

La metodologia della formazione dei dirigenti, nonostante le *previsioni normative* introdotte nel corso degli ultimi anni, deve quindi consentire di monitorare il grado d'utilizzo e l'efficacia degli strumenti manageriali acquisiti durante i percorsi formativi già attuati.

Infine sarà necessario, in funzione della trasparenza e della trasferibilità degli obiettivi formativi perseguiti e raggiunti, che l'Amministrazione inserisca i risultati raggiunti dai singoli all'interno di una banca dati anche per confrontarli con l'indagine dei fabbisogni e per realizzare il libretto formativo e poter erogare quei crediti formativi in accordo con Istituti superiori e l'Università, formativi che sarà espressa dai Dirigenti.

Il Mipaaf quindi intende dal 2007, avviare questi obiettivi per i dirigenti:

“ una banca dati ”

“ un bilancio delle competenze ”

“ un'analisi dei fabbisogni formativi “.

Si potrà indagare meglio sulle attese di valorizzazione dei dirigenti nei ruoli del Ministero e si potrà tener conto anche delle esigenze familiari o personali, per garantire alle donne le pari opportunità. Per questi motivi s'individuano, così le metodologie formative più appropriate anche al fine di valorizzare professionalità spesso ignorate dall'Amministrazione.

Il Mipaaf intende promuovere dal 2007, all'interno degli obiettivi di breve e di lungo periodo sopra descritti, un programma di formazione che punta all'arricchimento delle competenze professionali specifiche ma anche un programma sulla motivazione al cambiamento e *nel cambiamento* (change management).

I corsi sulla motivazione al cambiamento possono essere articolati, dapprima con tecniche di change management e un secondo momento, sulla tecnica della moral suasion.

Tra le tecniche didattiche che saranno adottate una particolare importanza, sarà data al lavoro di gruppo, anche come approccio metodologico che dovrà approfondire la mission, i valori, i comportamenti e le capacità dei partecipanti (piramide dei livelli logici) per poterli “allineare” tra loro. Nel lavoro di preparazione dei gruppi i docenti terranno conto dei dirigenti che hanno già frequentato corsi dello stesso tipo negli anni precedenti nel Mipaaf, sia altri corsi simili o master fuori del Ministero.

Inoltre, l'Amministrazione, preparerà i piani di formazione continua per i dirigenti, tenendo conto delle sperimentazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica.

RUOLO ICQ

L'apprendimento dei partecipanti sarà verificato mediante:

- a) osservazione sul campo a cura dei tutor responsabili dei singoli gruppi di lavoro e dai docenti responsabili;
- b) specifiche attività di verifica gestite dai docenti (discussioni, esercitazioni, ecc.);
- c) colloquio finale.

3. PROGRAMMA FORMATIVO 2007

Il programma formativo del 2007, vedrà in linea di massima coinvolti tutti i dirigenti (circa 50 unità) e altrettanti funzionari apicali riconducibili all'area della vicedirigenza, per le diverse competenze.

I corsi previsti sono:

a) 3 CORSI DI MEDIA DURATA

5 giornate da 8 ore, in 5 settimane (40 ore) – €90.000,00

Qualità dei prodotti agroalimentari, tema che vede il Mipaaf protagonista a livello UE;

Politica Agricola Comunitaria (PAC) 2007-2013;

Sicurezza alimentare

b) 3 CORSI DI BREVE DURATA

2 giornate da 8 ore, in 2 settimane (16 ore) – 34.000 euro

Controllo di gestione;

Legge 241/1990;

Contrattualistica nella P.A.

c) 3 CORSI DI INFORMATICA – NELL'AMBITO SIAN –

3 giornate da 8 ore, in 3 settimane (24 ore) -

d) CORSI INDIVIDUALI DI LINGUA STRANIERA

Oltre ai corsi tradizionali in area, si procederà, esclusivamente per i dirigenti, all'aggiornamento nella conoscenza delle lingue straniere, mediante approccio individuale. Ogni singolo dirigente sarà allenato all'uso della lingua straniera da un docente che sottoporrà all'allievo un test d'ingresso e un test di verifica finale.

(€80.000)

Infine singole partecipazioni a master post-laurea o corsi di specializzazioni presso università o enti d'alta formazione accreditati, che verranno richieste dagli uffici delle Direzioni Generali, verranno presi in considerazione compatibilmente alle disponibilità di bilancio.