Giornata della Trasparenza

11 Dicembre 2014



mipaaf

ministero delle
politiche agricole
alimentari e forestali

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
(Dlgs n. 33 del 14 marzo 2013)

mipaaf
ministero delle
politiche agricole
alimentari e forestali

"Occorre liberarsi dal nichilismo e dal pessimismo che distruggono il futuro e concentrare l'attenzione nel presente così com'è, se si vuole trasformarlo".

Antonio Gramsci

A questo contribuisce l'indagine sociale:

a capire il presente e

a trasformare il nostro lavoro.

Dalla passata indagine (2006) ad oggi sono avvenute 5 ristrutturazioni e l'incorporazione di un ente. Risultato :

- 466 unità di personale rispetto al 2008 (- 23,49%)

aumento stress lavorativo ; aumento incertezza ;

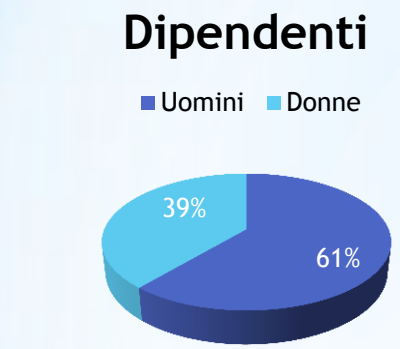
crisi delle spinte motivazionali

qualifica	DL 112/08	DL 194/09 e DL 138/11	DL 95/12	DPCM 27/02/13 n.105	personale effettivo in servizio
dirigenti	88	73	59	65	54
Area terza	*977*	*783*	*705*	*787*	*755*
Area seconda	*905*	*738*	*663*	*731*	*699*
Area prima	*14*	*18*	*17*	*17*	*10*
Totale aree	1896	1539	1358	1535	1464
Totale personale	**1984**	**1612**	**1444**	**1600**	**1518**
Variazioni del personale (per ogni periodo)	100 %	-18,30 %	-10,92 %	+10,80 %	-5,13 %

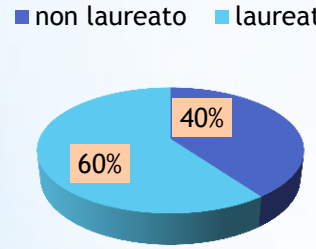
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
(Dlgs n. 33 del 14 marzo 2013)

mipaaf
ministero delle politiche agricole alimentari e forestali

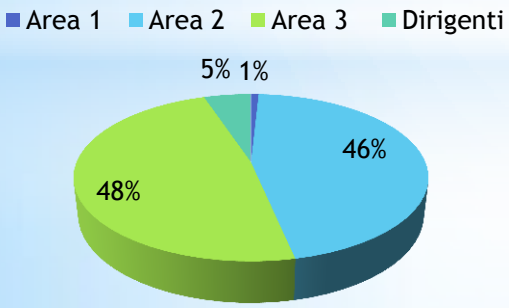
Dipendenti



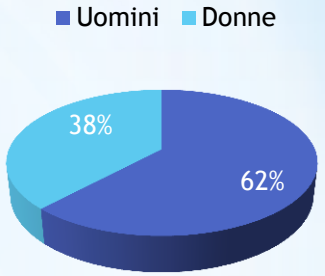
Titolo di studio



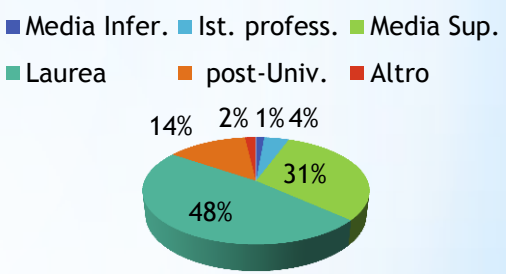
Posizione lavorativa



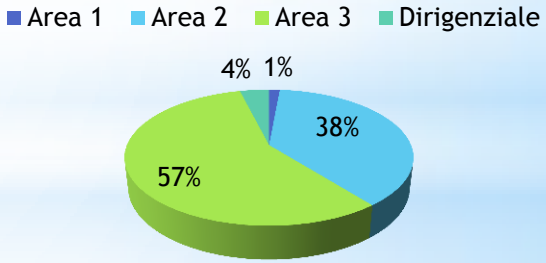
Partecipanti indagine



Titolo di studio



Posizione lavorativa



INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2014
rappresentatività del campione

Criticità organizzative

* L'immagine dell'amministrazione agli occhi del campione.
* Scarsa informazione per la sicurezza sul lavoro.
* Sovraccarico di lavoro e rigidità delle norme.
* Scarso apprezzamento della dirigenza nella soluzione conflitti interni e nella ripartizione attività.
* Buon apprezzamento dei colleghi (limitato da palleggiamento responsabilità e contrasti sul lavoro).
* Contraddizione tra la percezione del lavoro come autonomo e la dimensione burocratico – amministrativa
* Opinioni individualistiche che condizionano l'innovazione, la cooperazione ed il lavoro di gruppo.

Criticità relative alla performance

* Limitata condivisione dell'attuale sistema, con scarsa informazione e conoscenza dello stesso
* Programmazione considerata necessaria, ma percepita di scarsa utilità pratica
* Misurazione della performance poco utile al miglioramento dell'attività
* Valutazione percepita come approssimativa e poco equilibrata.

Criticità relative alla gestione

* Contraddizione tra le aspirazioni e la realtà lavorativa (consistente disagio)
* Comportamento dirigenziale di scarsa imparzialità
* Sottovalutazione dell'elemento psicologico
* Scarsa attenzione alla dimensione motivazionale
* Percezione di mobbing, molestie, comportamenti impropri
* Criticità nella comunicazione, senso diffuso di isolamento
* Scarsa fiducia per capacità gestionale e qualità morale della dirigenza
* Mancato allineamento tra i comportamenti e i valori personali e quelli rappresentati dall'amministrazione

Criticità relative alla formazione ed all'innovazione

* Formazione utile, ma scollegata dalla programmazione
* Mancata formazione dei dirigenti
* Mancato utilizzo delle conoscenze acquisite fuori dal proprio ufficio
* Mancato collegamento della formazione con la carriera lavorativa
* Mancata condivisione delle competenze, del know-how e delle conoscenze
* Uso irregolare degli strumenti di aggiornamento

Miglioramento della performance

* Effettuare la revisione della performance organizzativa
* Inserire obiettivi individuali specifici per la dirigenza
* Valorizzare gli apporti alla performance del personale
* Diffondere periodicamente le informazioni attraverso strumenti divulgativi

Gestione del personale

* Censire le competenze esistenti
* Creare un piano di formazione/aggiornamento strettamente legato alle funzioni svolte
* Intervenire sul miglioramento della qualità dei dirigenti
* Intervenire su alcuni punti critici (discriminazione e questione di genere, autonomia del lavoro, trattamento centro/periferia).

Innovazione e formazione

* Sviluppare un programma formativo specifico per ogni categoria (dirigenti e dipendenti, secondo le esigenze specifiche dei settori amministrativi)
* Utilizzare le innovazioni non solo per l'attività interna, ma per comunicare una diversa immagine all'esterno.

cosa migliorare nell'amministrazione	Indagine 2014 % risposte	Indagine 2006 % risposte
La valorizzazione del personale	81,00	50,00
Il sistema distribuzione degli incentivi	61,09	36,00
I sistemi di valutazione del personale	60,18	20,00
La formazione e l'aggiornamento del personale	57,01	16,00
La circolazione o la chiarezza delle informazioni	48,87	20,00
L'assegnazione delle risorse (umane, economiche)	47,96	32,00
La struttura organizzativa e i processi di lavoro	42,53	12,00
La chiarezza degli obiettivi e dei compiti	42,53	15,00
L'immagine della mia amministrazione	34,39	(non inserita)
I supporti informatici e tecnologici	32,58	12,00
I rapporti con i superiori	27,15	10,00
Il comfort dell'ambiente di lavoro	22,62	30,00
La sicurezza dell'ambiente di lavoro	19,00	21,00
I rapporti tra colleghi	16,74	7,00
La flessibilità dell'orario di lavoro	15,38	4,00