



MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI
SOPRINTENDENZA PER I BENI ARCHITETTONICI
E PER IL PAESAGGIO, PER IL PATRIMONIO
STORICO, ARTISTICO ED ETNOANTROPOLOGICO
PER LE PROVINCE DI SALERNO E AVELLINO



Kit del Benessere Organizzativo Per una cultura del cambiamento nelle Amministrazioni Pubbliche

*Relazione sui risultati dell'indagine sul Benessere
Organizzativo presso la Soprintendenza B.A.P.P.S.A.E.
di Salerno e Avellino
ANNO 2006*

*a cura di
Stefania Ugatti
e
Annunziata Cirillo*

TAX DEPARTMENT

- *Tax Department* (Ministero delle Finanze olandese) è un'organizzazione:
- flessibile
- orizzontale
- organizzata per processi con cellule di gestione autonoma

=

- Ottima comunicazione e interazione vis à vis a tutti i livelli.

Il cambiamento

- *L'apertura al cambiamento è rivolta:*
- più alla valorizzazione degli individui dell'organizzazione;
- meno alla perfezione dei processi.

Riunioni di lavoro

- Uno strumento ampiamente diffuso è quello delle *riunioni di scambio*:
- tra tutti i livelli dirigenziali
- tra i dirigenti e il personale

Riunioni di lavoro

- Le *riunioni di lavoro* si distinguono per:
- carattere informale
- assenza di agenda predefinita.

Riunioni di lavoro

- Di solito le *riunioni* vertono su:
- questioni reali da affrontare il giorno successivo;
- e non su problemi astratti e prospettici.

La figura del nuovo manager

- La figura del nuovo *manager* si distingue per le seguenti capacità:
- abbandonare il potere;
- decidere con i propri collaboratori per condividere responsabilità e risultati;
- stabilire collettivamente il come, il dove e il quando fare le cose.

Team

- Il *lavoro per gruppi* consente:
- di sviluppare benessere organizzativo;
- di utilizzare le proprie capacità creative;
- divenire parte di un processo di trasformazione e di gestione che mette in gioco *altri talenti* oltre quelli tecnici e professionali.

Camera di Commercio Torino

- Non c'è una ricetta standard;
- nei momenti di difficoltà il valore è:

il buon senso

l'interpretazione

la capacità personale.

Comune di Schio

- *Formazione per i neo assunti*

Scopo

- trasmissione della cultura organizzativa dell'Ente;
- completa integrazione dei neo assunti nel tessuto organizzativo.

Comune di Belluno

*Come affrontare il problema della
mancanza di fondi?*

- Formazione interna coinvolgendo come formatori il personale interno.

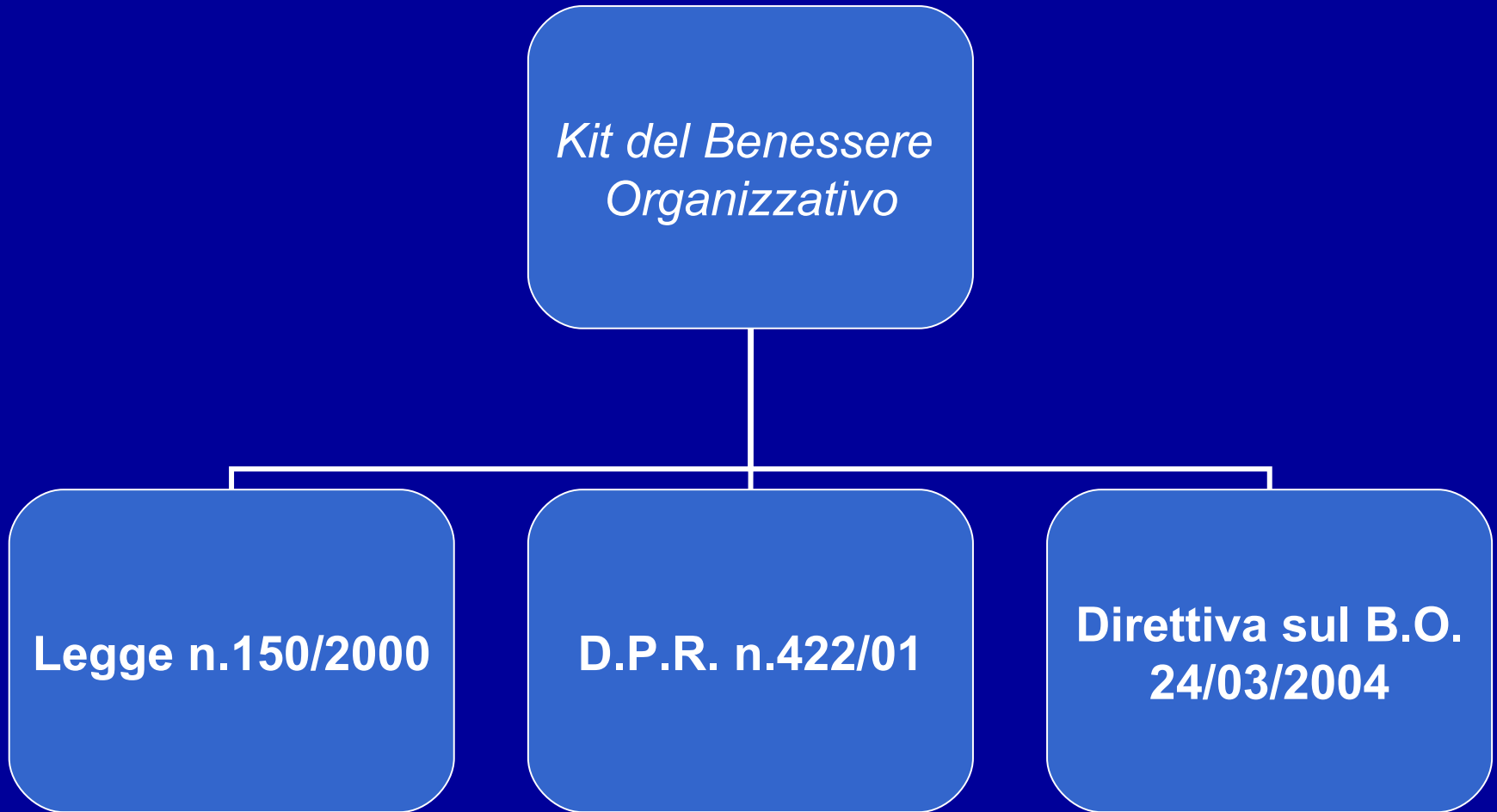
Che cos'è il Kit del Benessere Organizzativo?

- Progetto realizzato dal *Programma Cantieri* del Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con la *Facoltà di Psicologia 2* dell'Università "La Sapienza" di Roma;

SCOPO

Promuovere una cultura del cambiamento nelle P.A. attraverso l'aggiornamento e l'adeguamento delle stesse alle normative vigenti.

Come nasce il Kit del Benessere Organizzativo?



Il percorso dell'indagine

- Indagine campionaria?
- Indagine tout court?

Su **276** unità operative
hanno collaborato
attivamente **190 u.o.**
M = 70%

- **87 su 120 Sede Salerno**
- **10 su 19 Museo
Diocesano**
- **21 su 54 Padula**
- **48 su 62 Avellino**
- **9 su 17 Atripalda**
- **4 su 4 San Francesco a
Folloni**
- **11 questionari invalidati:**
 1. assenza del 50% delle
risposte;
 2. assenza del settore
lavorativo o dell'area
professionale.

Reazioni

- Entusiasmo
- Scetticismo
- Diffidenza

Immissione dati

- *per settore lavorativo* = *profilo specifico*
di ciascuna sede
- *per sede* = *profilo dettagliato*
- *per sedi* (tutta la
Soprintendenza) = *profilo generale*

Elaborazione dati

SEDE

1. Sede Centrale
Salerno
2. Museo Diocesano
3. Padula
4. Avellino
5. Dogana di Atripalda
6. Sede Museo
S.Francesco a
Folloni

Elaborazione dati

SETTORE **LAVORATIVO**

1. Accoglienza e Vigilanza
2. Amministrativo
3. Architettonico
4. Comunicazione ed Attività Culturali
5. Informatico
6. Segreteria
7. Storico-Artistico

Salerno: sede centrale museo diocesano

<i>Criticità</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Settori lavorativi</i>	<i>Media criticità</i>
Valorizzazione	Aspetti Organizzativi	8 su 8	1.4 < x2 < 2.1
Comfort	Aspetti Strutturali	8 su 8	Insufficiente < x2 < M mediocre
Equità	Aspetti Relazionali	5 su 8	
Sicurezza	Aspetti Strutturali	5 su 8	

Salerno: sede centrale museo diocesano

<i>Positività</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Settori lavorativi</i>	<i>Media positività</i>
Utilità del Lavoro	Aspetti Organizzativi	6 su 8	2.1<x2<3.2
Sintomi Psicofisici	Affine alle 3 famiglie	6 su 8	Mediocre<x2< Sufficiente
Qualità Relazioni	Aspetti Relazionali	4 su 8	

Sede Avellino

<i>Criticità</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Settori lavorativi</i>	<i>Media criticità</i>
Valorizzazione	Aspetti Organizzativi	5 su 5	$1.5 < x_2 < 1.9$
Equità	Aspetti Relazionali	5 su 5	Mediocre $< x_2 <$ Sufficiente
Chiarezza Obiettivi	Aspetti organizzativi	2 su 2	
Circolazione Informazioni	Aspetti Relazionali	2 su 2	

Sede Avellino

<i>Positività</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Settori lavorativi</i>	<i>Media positività</i>
Comfort	Aspetti Organizzativi	4 su 5	2.4<x2<3.2
Utilità del Lavoro	Aspetti Strutturali	4 su 5	Mediocre<x2< Sufficiente
Sintomi Psicofisici	Affine alla 3 famiglie	4 su 5	

Dogana di Atripalda

Montella

<i>Criticità</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Settori lavorativi</i>	<i>Media criticità</i>
Equità	Aspetti Relazionali	3 su 3	$1.1 < x_2 < 3$
Innovazione	Aspetti Organizzativi	2 su 3	Insufficiente $< x_2 <$ Sufficiente

Dogana di Atripalda

Montella

<i>Positività</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Settori lavorativi</i>	<i>Media positività</i>
Utilità del Lavoro	Aspetti Organizzativi	2 su 3	2.4<x2<3.5
			Mediocre<x2< Sufficiente

Padula

<i>Criticità</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Settori lavorativi</i>	<i>Media Criticità</i>
Valorizzazione	Aspetti Organizzativi	2 su 2	1.5<x2<1.9
Equità	Aspetti Relazionali	2 su 2	Insufficiente<x2<Mediocre
Innovazione	Aspetti Organizzativi	2 su 2	

Padula

<i>Positività</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Settori lavorativi</i>	<i>Media positività</i>
Stress	Affine alle 3 famiglie d'appartenenza	2 su 2	2.4 < x2 < 3
Sintomi Psicofisici	/	2 su 2	Mediocre < x2 < Sufficiente
Caratteristiche dei Compiti	Aspetti Organizzativi	2 su 2	

Salerno – Padula – Avellino – Atripalda e Montella

<i>Criticità</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Sedi</i>	<i>Media Criticità Sedi</i>
Equità	Aspetti Relazionali	4 su 4	1.1 < x3 < 3
Valorizzazione	Aspetti Organizzativi	3 su 4	Insufficiente < x3 < Buono
Innovazione	/	2 su 4	

Salerno – Padula – Avellino – Atripalda e Montella

<i>Positività</i>	<i>Famiglia d'appartenenza</i>	<i>Sedi</i>	<i>Media Positività Sedi</i>
<i>Utilità del Lavoro</i>	<i>Aspetti Organizzativi</i>	<i>3 su 4</i>	<i>$2.1 < x_3 < 3.5$</i>
<i>Sintomi Psicofisici</i>	<i>Affine alle 3 famiglie</i>	<i>3 su 4</i>	<i>Mediocre < $x_3 < \text{Sufficiente}$</i>

Azioni d'intervento

- *Valorizzazione*
- *Innovazione*
- *Equità*

Valorizzazione

- *Ruoli ricchi di responsabilità*
- *Sistema premiante*

Innovazione

- *Nuova modalità di pianificazione, gestione, controllo e valutazione*
- *Amministrazione per processi*

Equità

- *Lavorare in team*
- *Promuovere l'ascolto e la comunicazione interpersonale*

Incontri



Azioni d'intervento

*“E la natura, si dice, ha dato a ciascuno di noi
due orecchie ma una lingua sola, perché siamo tenuti
ad ascoltare più che a parlare.”*

Plutarco,
De recta ratione audiendi