



per una pubblica
amministrazione
di qualità

Home ▶ Premiamo i risultati ▶ Editoriale ▶ Editoriale Concorso

Cerca nel sito

Vai



Personale pubblico più soddisfatto. Come? (20 marzo 2009)

Continua, con la pubblicazione delle schede descrittive dei piani volti a migliorare le **pratiche di gestione e la soddisfazione del personale**, la rassegna dei lavori in corso per elevare la qualità dei servizi ai cittadini.

Migliorare la soddisfazione del personale, attraverso una politica di gestione pianificata e attenta al clima organizzativo interno, è una delle leve più importanti per un'amministrazione che punta al miglioramento continuo delle proprie performance. **La motivazione del personale al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'organizzazione rappresenta** infatti, assieme alla condivisione della missione istituzionale e della visione proposta dai vertici, **una condizione necessaria**. Ciò rappresenta un importante punto di forza per le amministrazioni pubbliche nelle quali il fattore umano è preponderante, data la natura dei compiti, e **i livelli di istruzione del personale sono mediamente più elevati che nel settore privato**.

Rendere più efficace la **gestione del personale, coinvolgendo i dipendenti nella pianificazione di obiettivi e attività di miglioramento contribuisce a migliorare la qualità del lavoro e ad incrementare i livelli di soddisfazione e produce, come impatto finale, un miglioramento dei servizi resi ai cittadini**.

A questo obiettivo puntano ben 112 piani di miglioramento predisposti dalle amministrazioni che partecipano al concorso che rappresentano il 23%, sul totale dei 475 ammessi. **Anche in questo caso la distribuzione geografica dei piani di miglioramento vede una forte partecipazione delle amministrazioni del Nord - 49%** - rispetto ad un 37% di amministrazioni del Centro **e ad un 14% dalle amministrazioni del Sud**. Varie le tipologie di amministrazioni presenti: si tratta soprattutto di comuni, istituzioni scolastiche, amministrazioni periferiche dello Stato.

I contenuti dei piani ci mostrano amministrazioni con un buon grado di maturità organizzativa che individuano nella valorizzazione e nel benessere dei propri dipendenti un fattore strategico.

Sono circa 9.000 i dipendenti direttamente coinvolti nei piani: in media più del doppio rispetto a quelli coinvolti nei piani dedicati agli interventi di miglioramento dei servizi al cittadino (7.401 su 163 piani).

Entro la fine del 2009 essi saranno coinvolti in una serie di cambiamenti che li riguardano in prima persona: **si va da azioni di riqualificazione del personale e indagini di clima, alla revisione dei sistemi di sviluppo professionale e di valutazione per assicurare una migliore allocazione di responsabilità e compiti e migliorare la pianificazione delle assunzioni e la programmazione delle attività di formazione**. **Alcune amministrazioni si dimostrano attente alle esigenze dei dipendenti nel conciliare i tempi di lavoro con quelli della famiglia**.

Le leve utilizzate per migliorare la gestione delle risorse umane sono diverse: **nel 45% dei casi si agisce direttamente sull'organizzazione e sulle risorse umane;** il 24% di amministrazioni punta su soluzioni di e-Government e su una migliore qualità dei servizi erogati; il 14% attiva nuove partnership e dà vita a servizi innovativi.

[<- Indietro a: Editoriale](#)
