

“La PA vista da chi la Dirige” ***Ottavo Rapporto***

Presentazione dei risultati

Roma, 16 settembre 2014

Dipartimento della Funzione Pubblica



Indice

1. Introduzione metodologica (*obiettivi, destinatari, tecnica indagine, campionamento*);
2. Rappresentazione soggettiva e vincoli di contesto oggettivi;
3. Innovazione tra disponibilità e ostacoli;
4. Sistema di valutazione;
5. Anticorruzione e trasparenza;
6. Spending review;
7. Status del Dirigente pubblico (*mobilità, ruolo, incarichi e retribuzione*);
8. Il clima di fiducia in una visione diacronica;
9. Leve per il miglioramento.

1. Introduzione metodologica

Obiettivi e destinatari della ricerca

- Il rapporto su “**La P.A. vista da chi la dirige**” si pone l’obiettivo di contribuire al dibattito sul processo di innovazione della Pubblica Amministrazione in Italia, dando voce all’opinione dei dirigenti.
- La ricerca, è giunta alla sua **ottava edizione** e può contare, per molti dei temi trattati, su una **serie storica significativa**, è in grado di proporre una analisi evolutiva delle tendenze in atto dal 2007 ad oggi.

La tecnica d'indagine

- L'indagine è stata condotta tramite somministrazione di un **questionario on-line (CAWI)** con accesso riservato ai dirigenti nel periodo compreso fra il **13 maggio e il 6 giugno 2014**.
- L'universo è rappresentato dall'**insieme dei dirigenti della PA**, (esclusi, i dirigenti della Scuola e delle Forze Armate e, per il **Sistema Sanitario Nazionale, i dirigenti medici**).
- L'invito alla compilazione del questionario on line tramite accesso riservato è stato inoltrato a circa **24mila dirigenti** compresi in una mailing list continuamente aggiornata e verificata negli anni;
- La tecnica è del tutto assimilabile alla cd. "**indagine postale**" con conseguente "autoselezione", a partire dall'archivio lista utilizzato, del campione di rispondenti.

Il «campione» di dirigenti

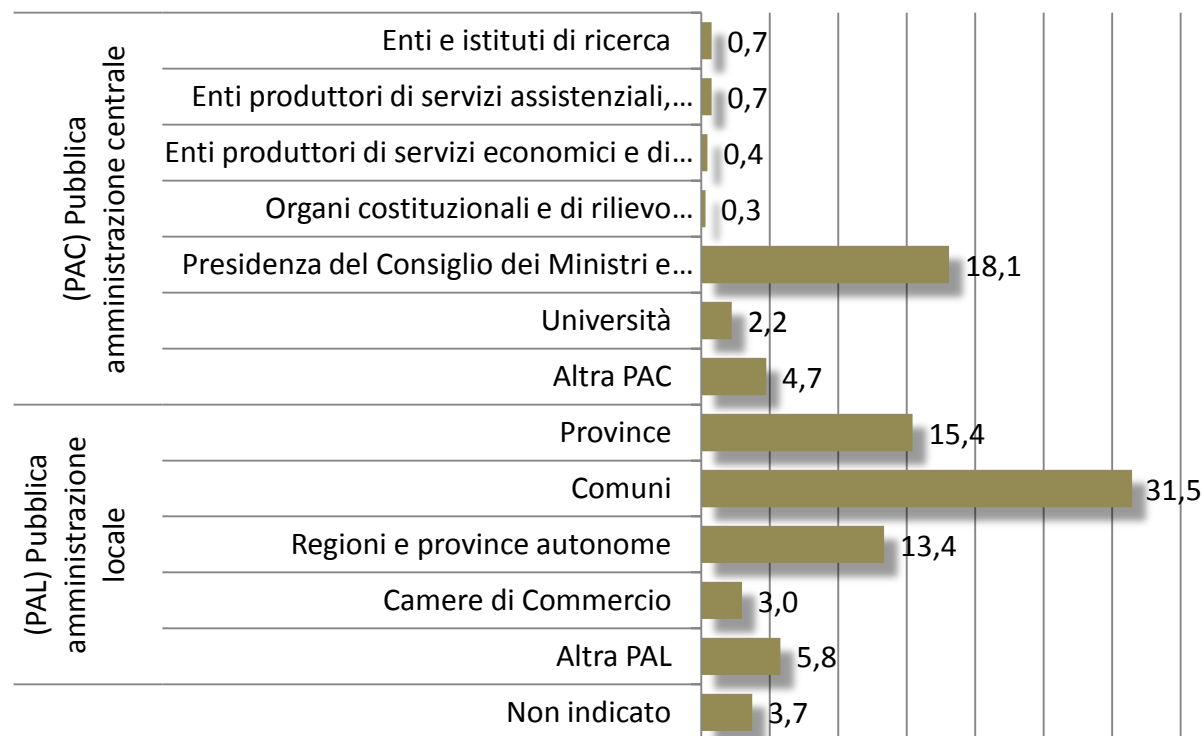
Contro un universo di interesse dell'indagine, stimato intorno alle **30mila unità***, sono stati raccolti **1.030 questionari** validamente compilati, per una percentuale (quota di campionamento) del **4,3%** assolutamente soddisfacente per indagini CAWI.

Dirigenti rispondenti per Ente di appartenenza (percentuale sul totale):

PAL= 69,0%;

PAC= 27,9;

(non indicato 3,7%)



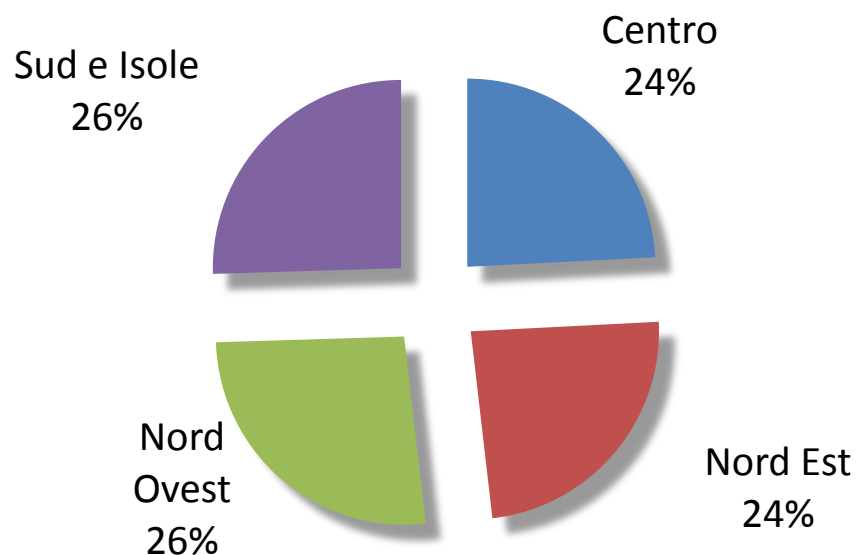
*) secondo le più recenti statistiche disponibili del Conto Annuale RGS, i dirigenti a tempo indeterminato della PA di interesse ammontano a circa 24mila unità cui deve essere aggiunto un numero indeterminato di dirigenti a contratto.

Il «campione» di dirigenti

Il 69% con cui, nel campione, è rappresentata la PAL, è coerente con il peso dei dirigenti del comparto sull'universo di interesse (stimato nel 64%).

Ed è sostanzialmente equidistribuito fra le quattro macro aree della penisola.

***Dirigenti rispondenti PAL
per area geografica
(percentuale sul totale)***



Indicazioni di lettura ...

- Per ogni «item» del questionario è stato richiesto ai dirigenti di esprimere il **grado di accordo** (su una scala da **1. per niente a 5. completamente**) **con l'affermazione di volta in volta proposta**.
- Oltre alle loro distribuzioni percentuali, nei risultati che seguono tali opinioni sono state sintetizzate in un **indice di accordo** costruito su una scala da 0 a 100, il cui valore centrale (50) esprime la soglia al di sotto / al di sopra della quale prevale il disaccordo / l'accordo.
L'indice di accordo consente di apprezzare più efficacemente le differenziazioni per tipologia / categoria dei dirigenti rispondenti e la dinamica temporale dei loro giudizi.

Letture dei risultati - Legenda



D'accordo: ...

In disaccordo: ...

Distribuzione percentuale dei livelli di accordo con l'affermazione proposta secondo la scala da 1. (per niente) a 5. (completamente)

Distribuzione percentuale dei livelli di accordo con l'affermazione proposta per tipo Ente e area geografica (sola PAL) accorpando i giudizi di disaccordo (1. per niente; 2.poco) e di accordo (4.molto; 5.completamente).

Indice di accordo (0-100):

L'indice di accordo è costruito come media aritmetica assegnano ad ogni giudizio:

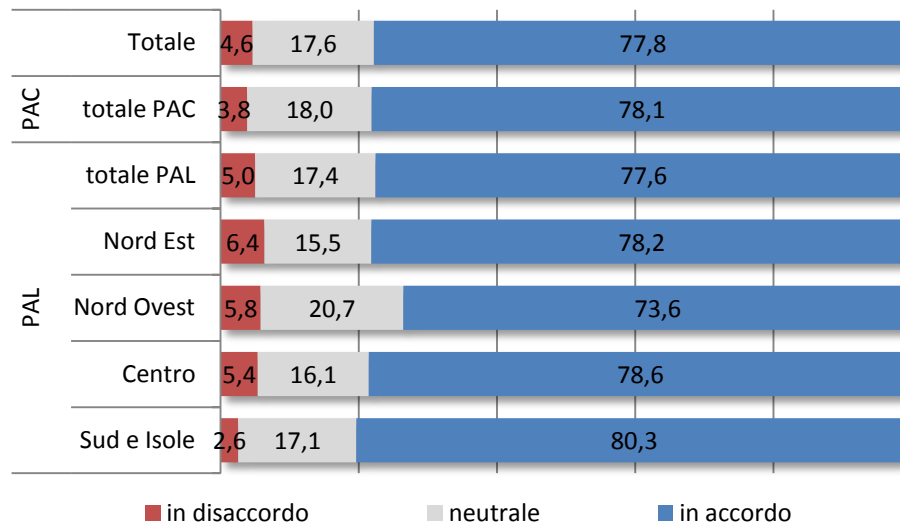
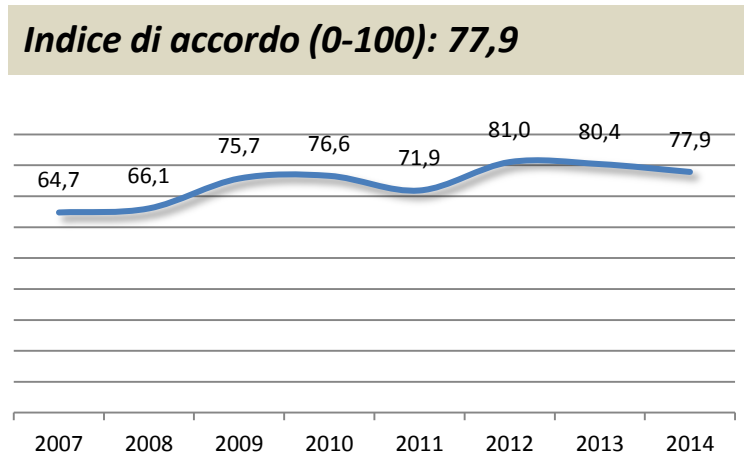
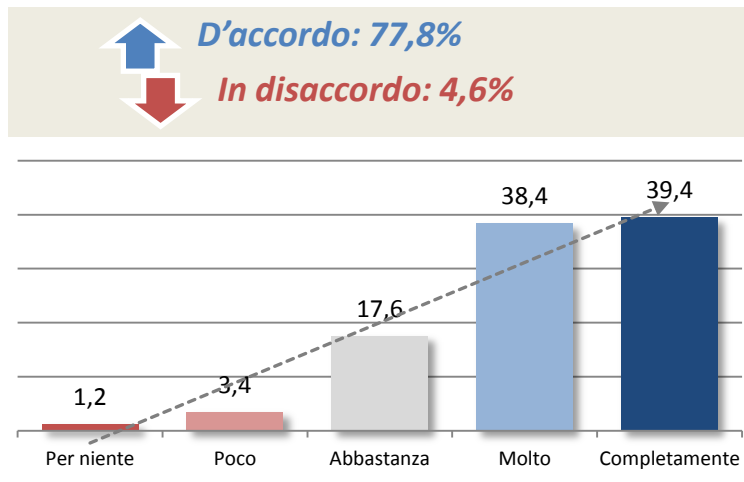
- punteggio "0" in caso di 1.per niente
- punteggio 25 in caso di 2.poco
- punteggio 50 in caso di 3.abbastanza;
- punteggio 75 in caso di 4.molto
- punteggio 100 in caso di 5.completamente

L'indice assume di conseguenza valore fra un minimo di zero ad un massimo di 100.

E il valore centrale "50" indica il livello di equilibrio fra le opinioni di accordo e di disaccordo con l'affermazione proposta.

2. Rappresentazione soggettiva e vincoli di contesto oggettivi

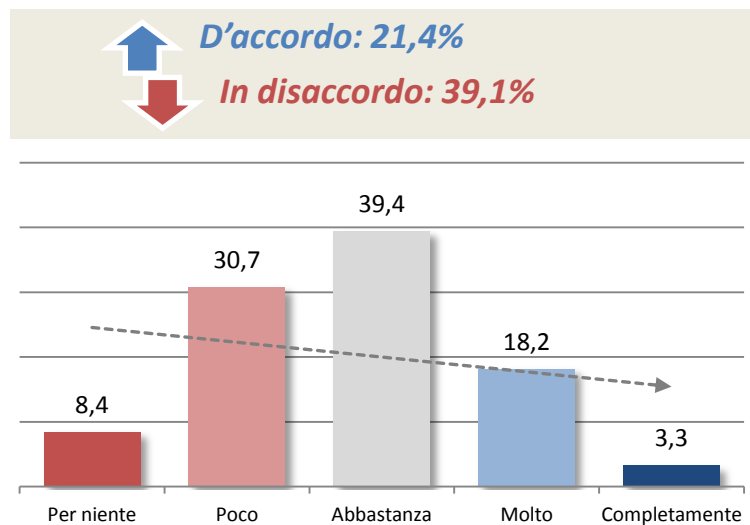
Come dirigente della mia PA mi sento di svolgere un ruolo di Servitore dello Stato o Civil Servant



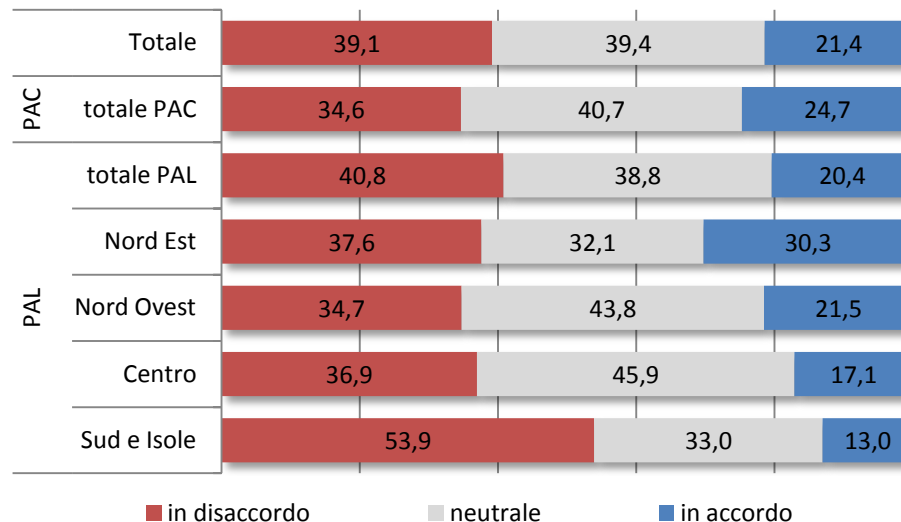
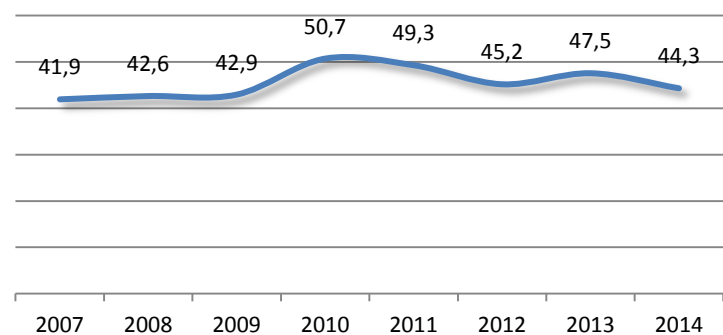
L'autorappresentazione come civil servant resta elevata pur subendo una lieve flessione su base annua che non condiziona più di tanto quel rafforzamento tendenziale che emerge dal trend di fondo dell'intero periodo 2007-2014.

IL "sentiment" è più relativamente più diffuso fra i dirigenti della PAL del Sud e del Centro

L'etica del Civil Servant è alla base delle scelte dei dirigenti dell'amministrazione alla quale appartengo



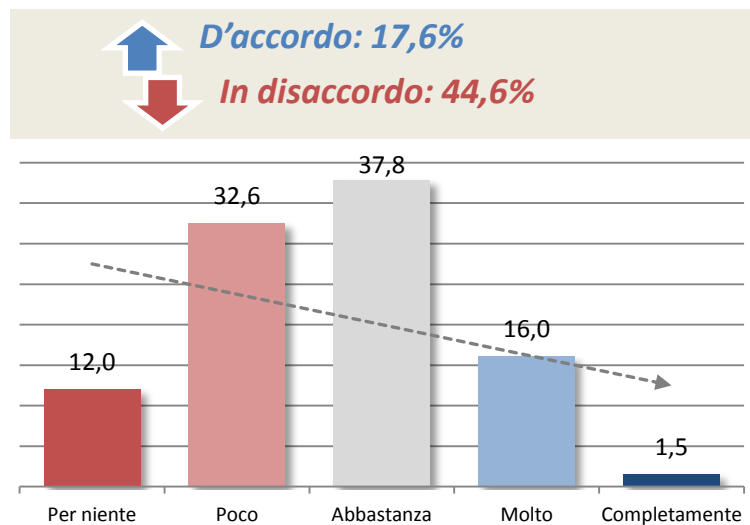
Indice di accordo (0-100): 44,3



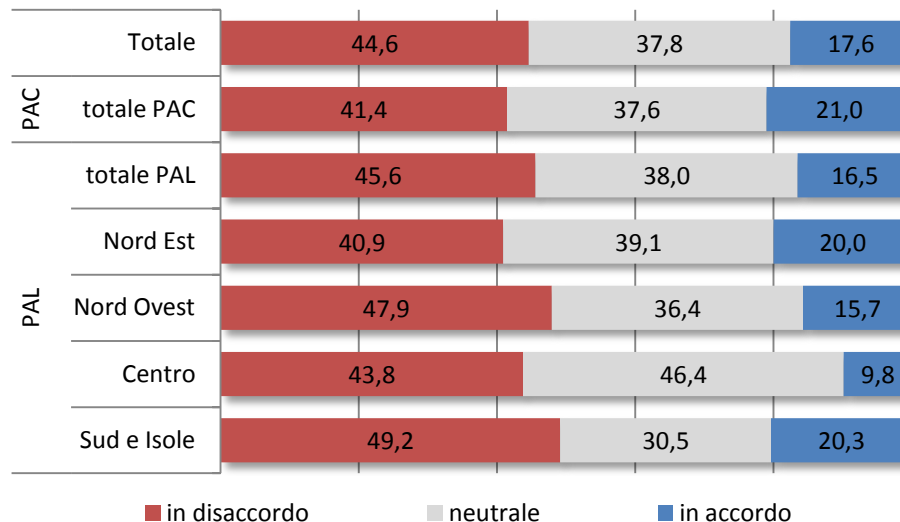
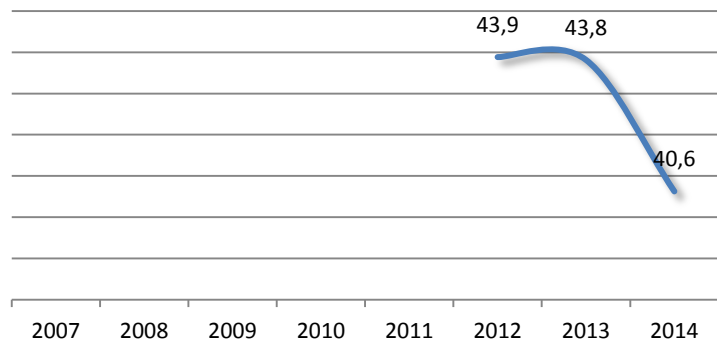
Ma si conferma parallelamente la distanza fra la percezione della propria "mission" e il riconoscimento dell'etica del civil servant come ispiratrice dell'azione dell'insieme dei dirigenti della PA di appartenenza.

La dinamica tendenziale evidenzia anzi a partire dal 2010 un leggero peggioramento ed una conseguente apertura della forbice rispetto all'"item" precedente.

Negli ultimi 10 anni nella mia PA il livello di professionalità e capacità manageriale dei dirigenti è cresciuto

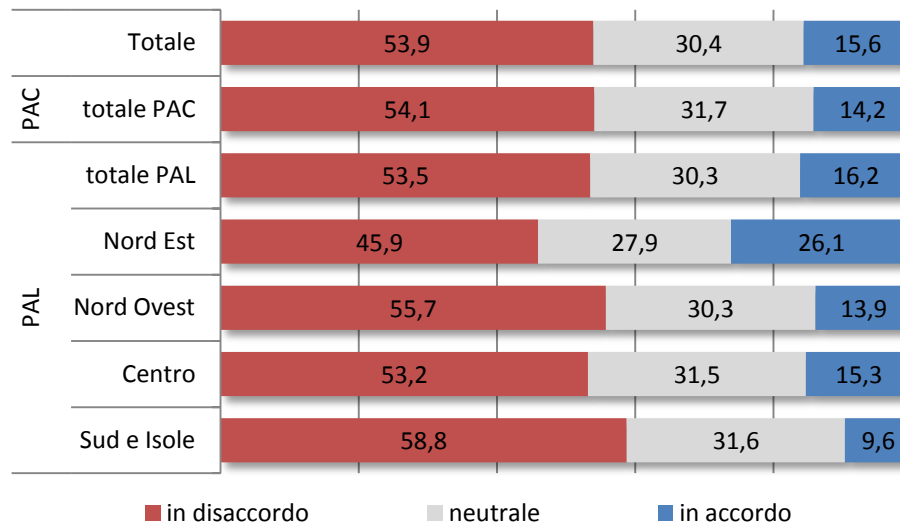
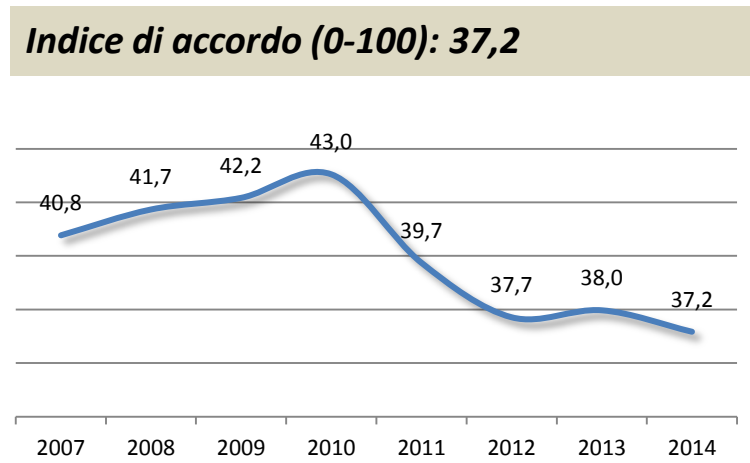
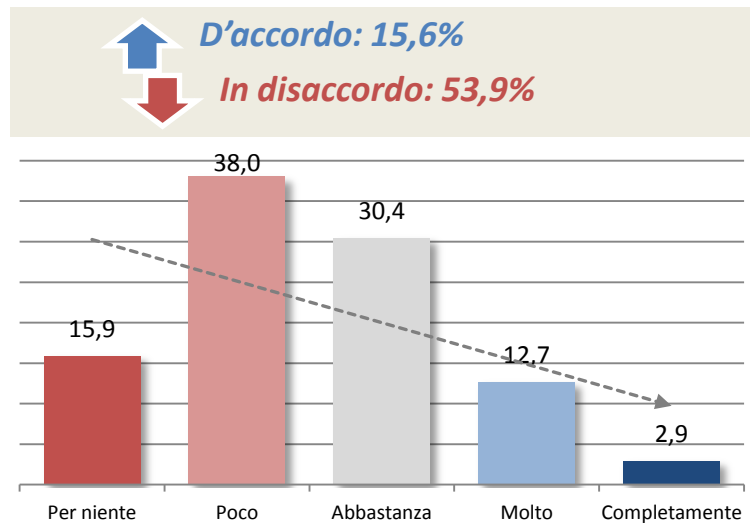


Indice di accordo (0-100): 40,6



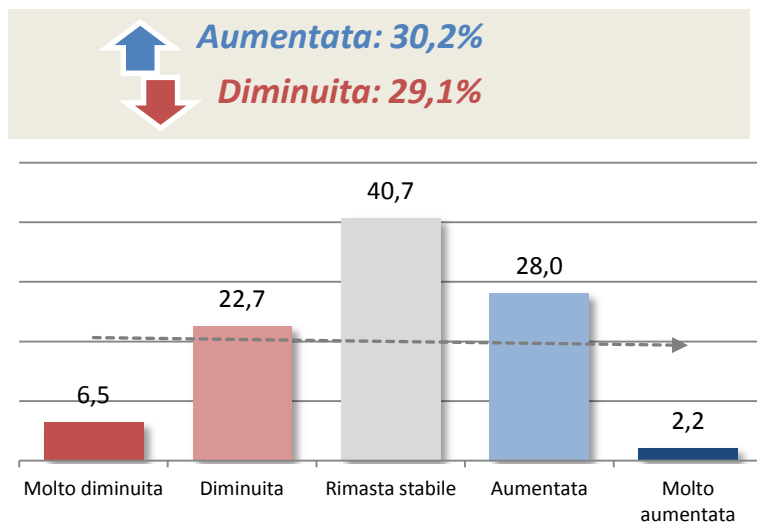
Prevale la convinzione che il livello di managerialità e professionalità, se non diminuito, sia quantomeno fermo da anni. Senza risorse e investimenti sulla qualità del personale, non si cresce. Una tale visione pessimistica si è accentuata rispetto alle valutazioni delle due edizioni precedenti, ed è più diffusa nella PAL; fra i dirigenti di base (non di vertice) e fra quelli più giovani.

Ho la possibilità di scegliere percorsi formativi che favoriscono la mia crescita professionale

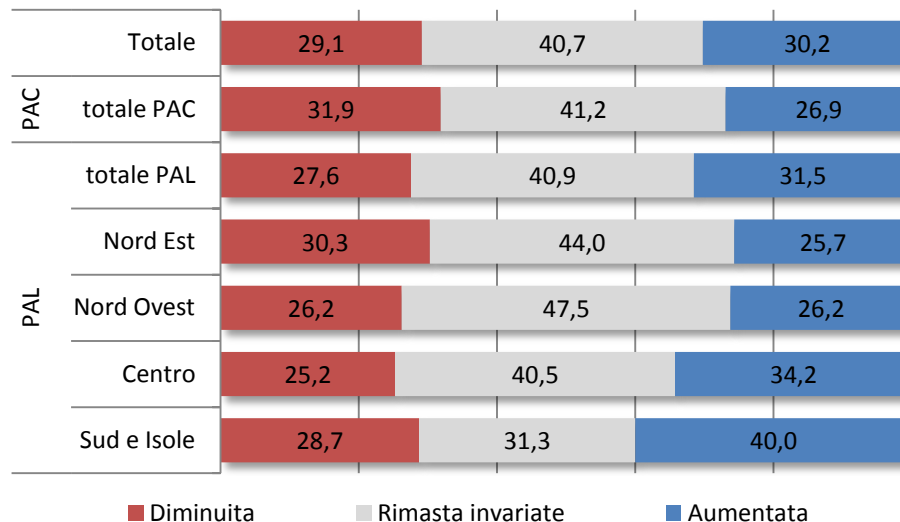


La percezione dell'autonomia della scelta dei propri percorsi formativi (e con essa della propria crescita professionale) è in caduta tendenziale dal 2010 quando aveva toccato l'apice. Oggi se ne lamentano soprattutto i dirigenti della PAL del Sud (indice 33,1, di 10 punti inferiore a quello del Nord Est, 43,0) e di contro meno i dirigenti di vertice (40,8 contro il 37,2 medio).

Negli ultimi 10 anni la cultura della legalità nel settore pubblico è:



Indice di accordo (0-100): 49,2

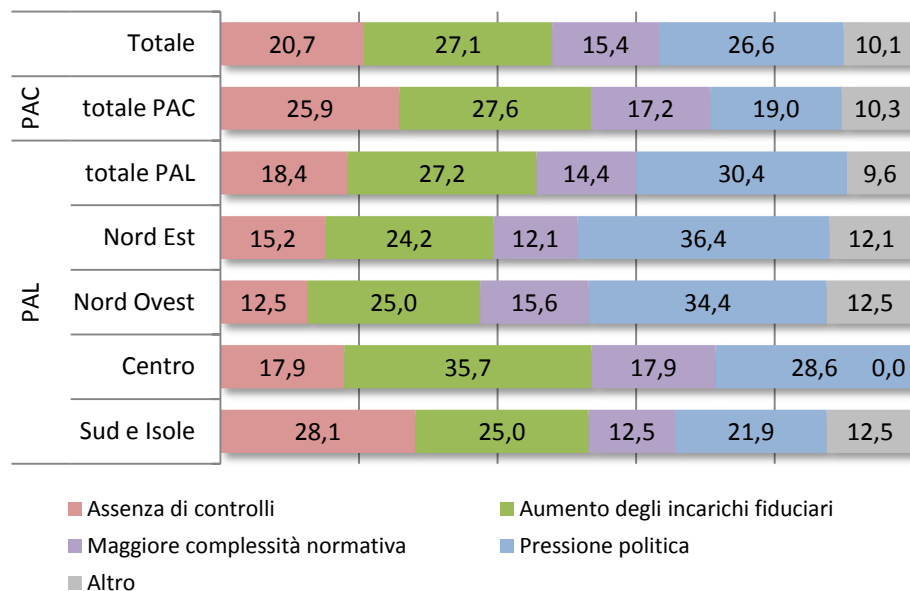
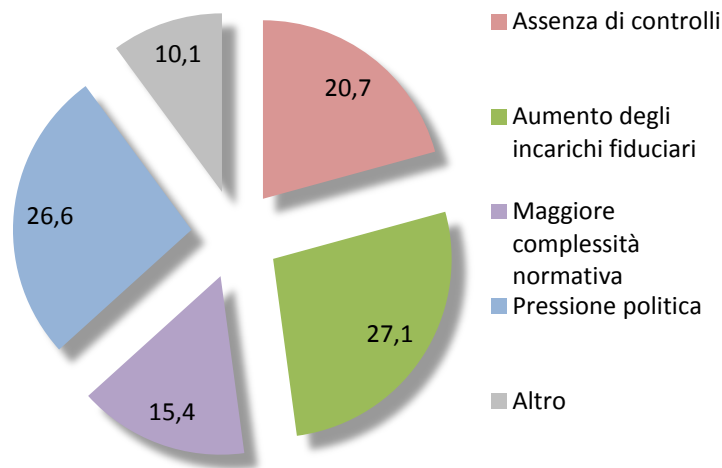


Vi è un sostanziale equilibrio fra chi sostiene che la cultura della legalità nella PA sia aumenta e chi asserisce il contrario.

Più “positivi” i giovani (indice 50,0 contro il valore medio di 49,2) e i maschi (50,5) ma anche l’intera PAL (50,2, contro il 47,1 della PAC) che evidenzia una qualche frattura fra il Nord (48,4) e il Centro (51,6) e Sud (52,4).

Se ritiene che la cultura della legalità nel settore pubblico sia diminuita ciò è stato dovuto a:

Causa della diminuzione dei legalità

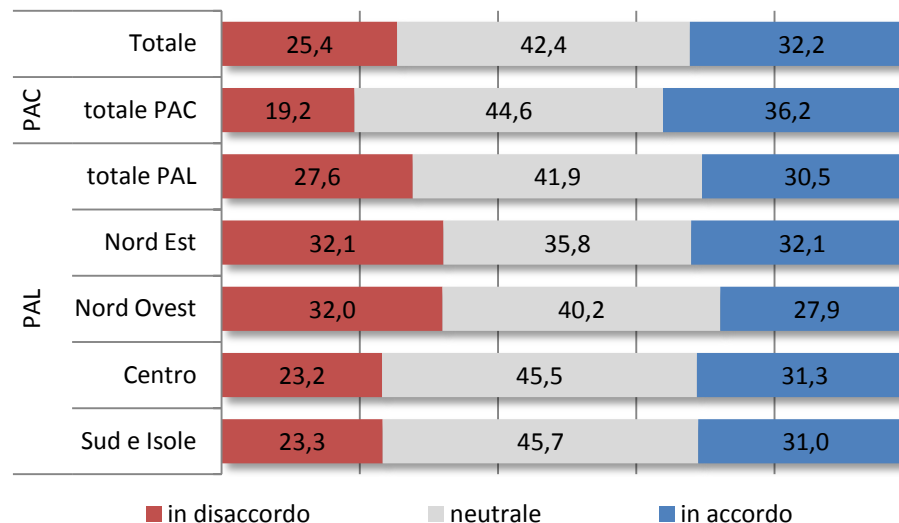
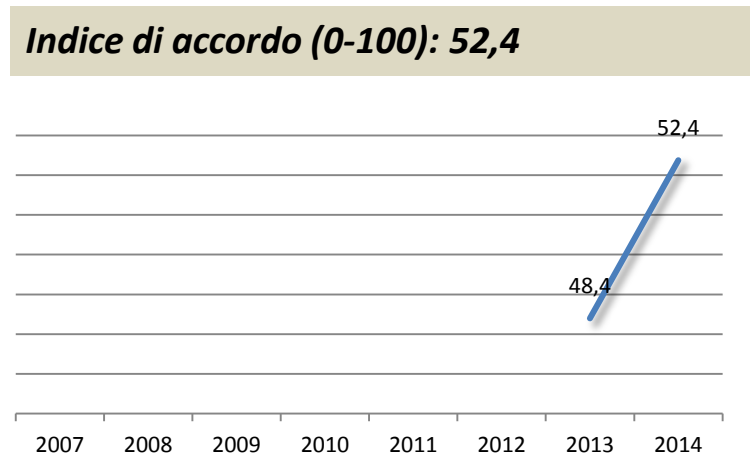
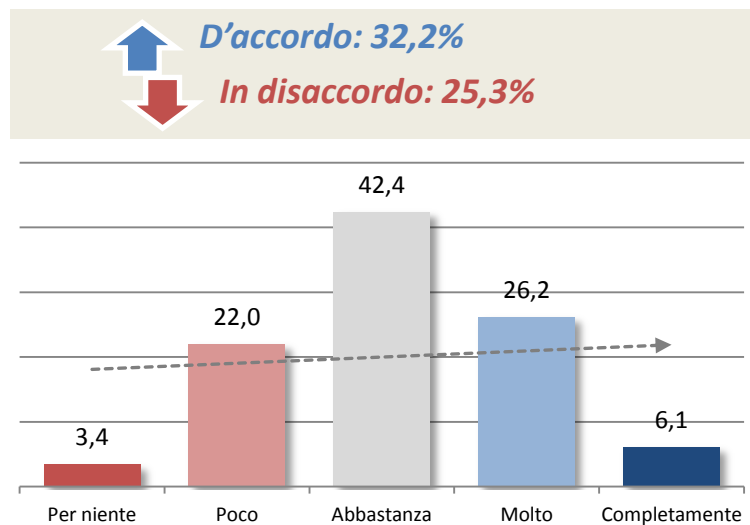


Fra chi sostiene che la cultura della legalità sia in flessione prevalgono coloro che ne imputano la colpa all'aumento degli incarichi fiduciari e, ad un dipresso la non dissimile convinzione che la pressione politica sui dirigenti resti eccessiva.

Ma il quadro presenta interessanti sfumature come quella che vede invece prevalere l'assenza di controlli della PA locale del Meridione.

3. Innovazione tra disponibilità e ostacoli

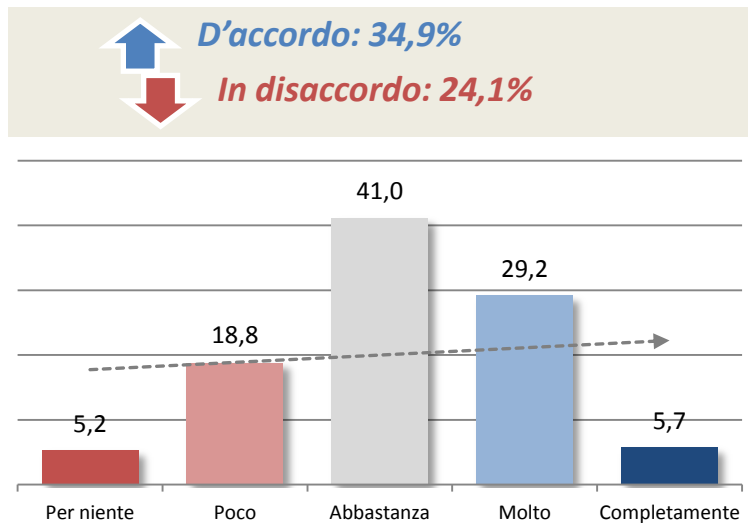
L'utilizzo degli open data nella PA amplierà l'accesso a informazioni di pubblica utilità, favorendone il riutilizzo per analisi, servizi, applicazioni e soluzioni



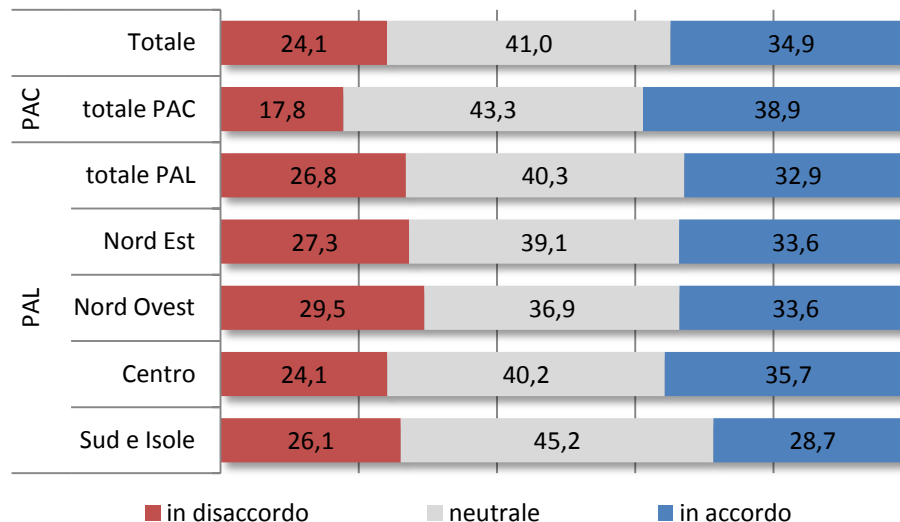
Vi è fiducia nella diffusione di nuovi strumenti tecnologici come gli “open data”. Ed è una fiducia che cresce anche rispetto all’anno precedente.

Solo relativamente un po’ più scettici i dirigenti dell’amministrazione locale (in particolare quelli del Nord) ed i più giovani rispetto ai più anziani.

La fatturazione elettronica obbligatoria nei confronti di tutte le PA: semplificherà i rapporti tra PA e imprese



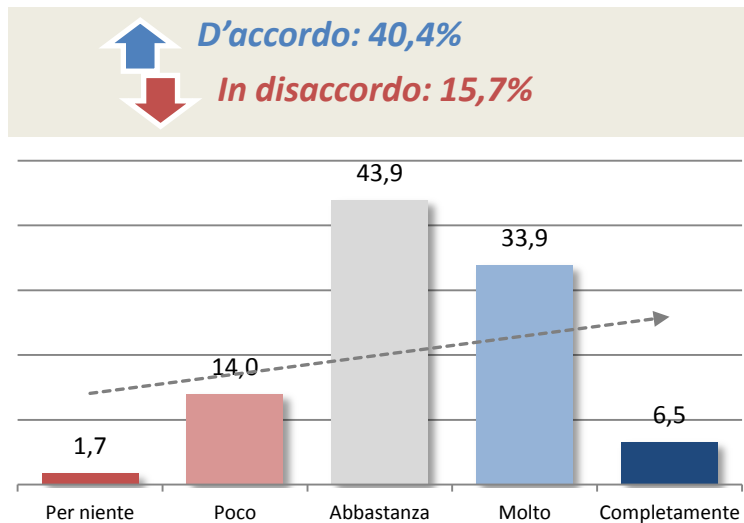
Indice di accordo (0-100): 52,8



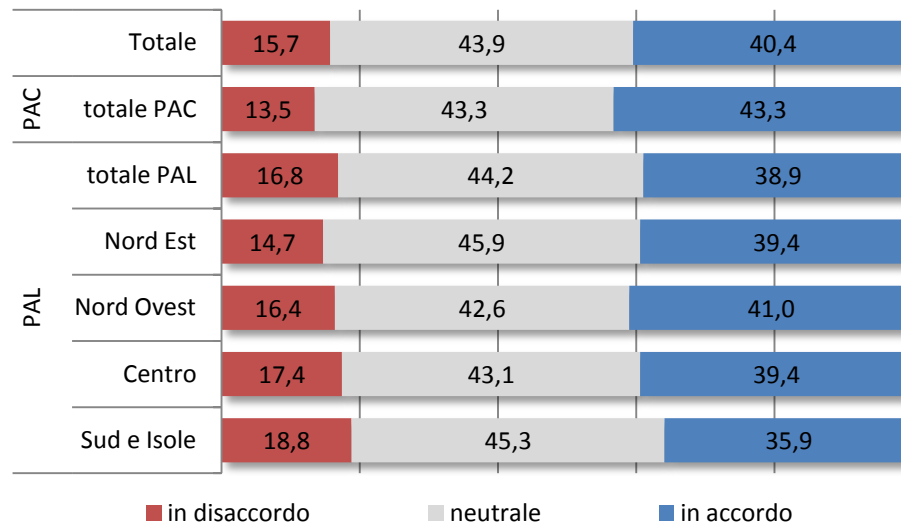
Si attendono effetti positivi sulla semplificazione anche da parte dell'introduzione della fatturazione elettronica.

Ed anche in questo caso la fiducia è sensibilmente maggiore nella PAC rispetto alla PAL. Mentre prevale anche fra i dirigenti di vertice e fra quelli con oltre 60 anni.

La fatturazione elettronica obbligatoria nei confronti di tutte le PA: comporterà un notevole contributo al completamento del percorso di digitalizzazione della PA



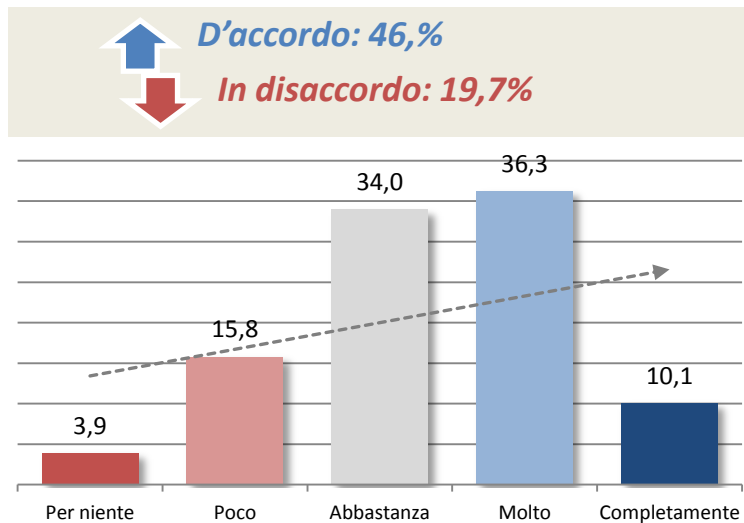
Indice di accordo (0-100): 57,4



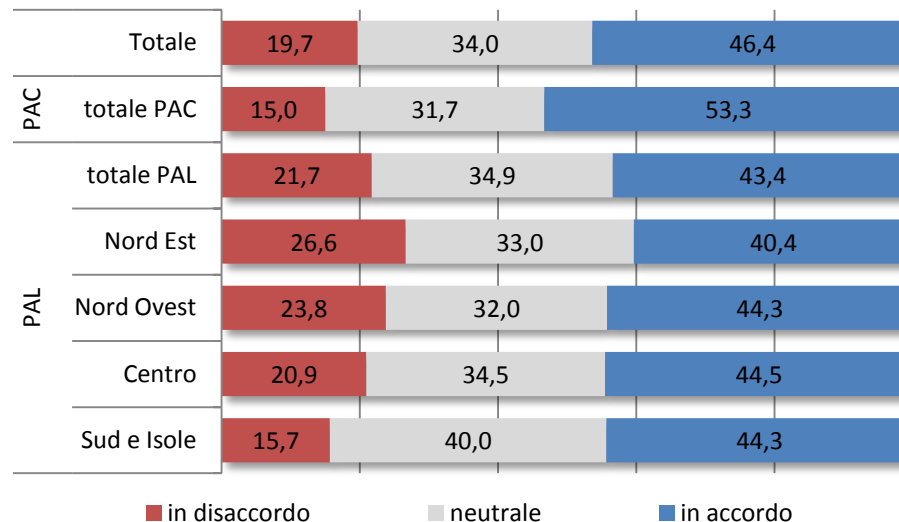
Ancora maggiori sono le aspettative sulle ricadute della fatturazione elettronica al completamento del percorso di digitalizzazione della PA.

E ad esserne relativamente più convinti sono ancora i dirigenti della PA centrale, quelli di vertice ed i più anziani.

La fatturazione elettronica obbligatoria nei confronti di tutte le PA: porterà un contributo alla tracciabilità dei pagamenti e all'emersione dell'evasione fiscale



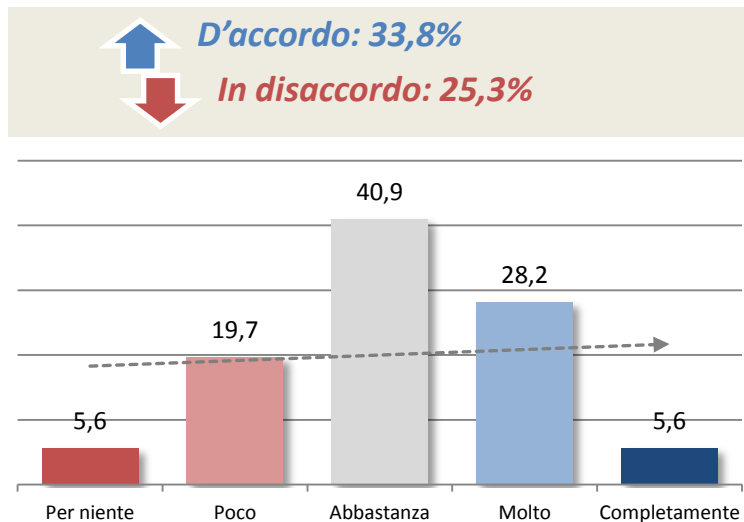
Indice di accordo (0-100): 58,2



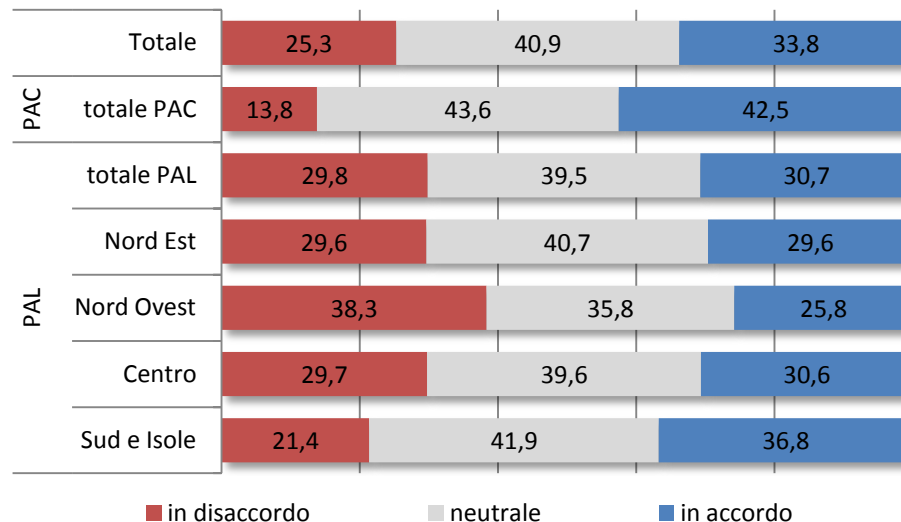
E l'ottimismo, sempre a proposito della fatturazione elettronica, cresce ulteriormente in relazione ai benefici attesi in termini di possibilità di controllo sui pagamenti e conseguente lotta all'evasione fiscale.

Se si ribadisce il più favorevole orientamento della PAC sulla PAL, all'interno di quest'ultima questo si rafforza scendendo da Nord verso Sud, dove la problematica dell'evasione è più avvertita.

Il PIN del Cittadino costituirà una misura utile per la semplificazione reale

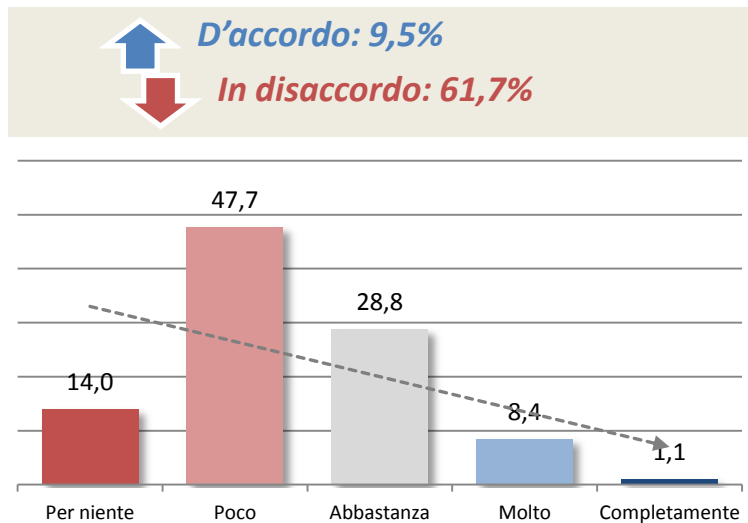


Indice di accordo (0-100): 52,1

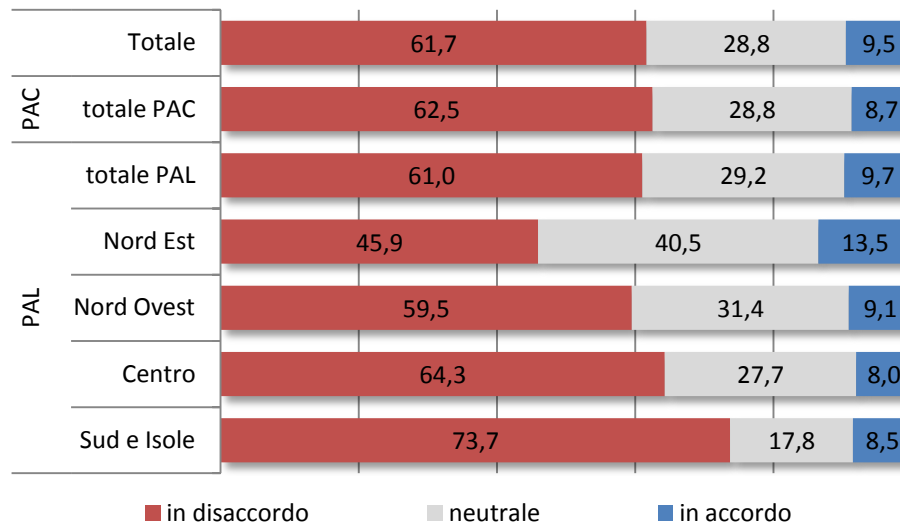
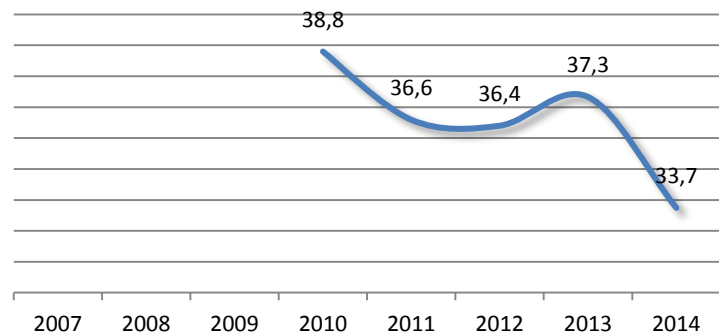


Al credito che i dirigenti accordano alle innovazioni tecnologiche non fa eccezione l'introduzione del codice di identificazione personale per accedere ai servizi della PA. Ma qui lo scarto d'opinione fra PA centrale (indice 57,7) e locale (50,1) è ancora più evidente e pare testimoniare una maggiore cautela da parte degli Enti più direttamente impegnati nell'erogazione dei servizi ai cittadini, forse dovuta al timore di non riuscire ad adeguarli con prontezza.

Nella mia PA i dirigenti sono incentivati ad introdurre innovazioni



Indice di accordo (0-100): 33,7

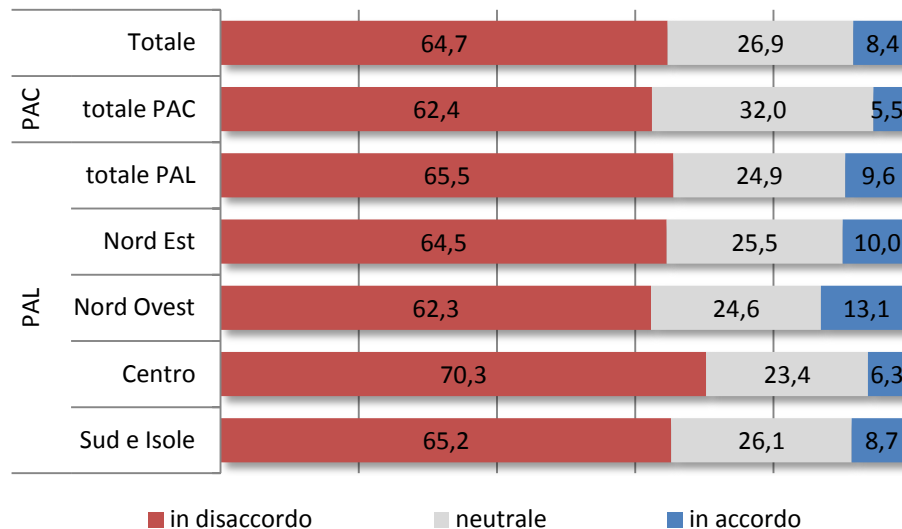
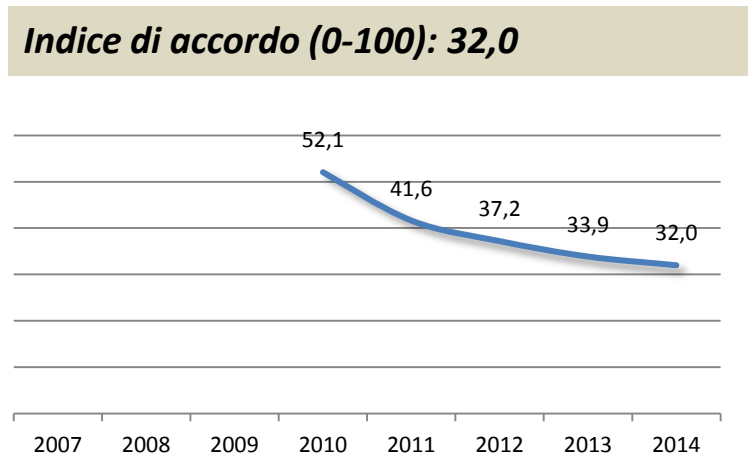
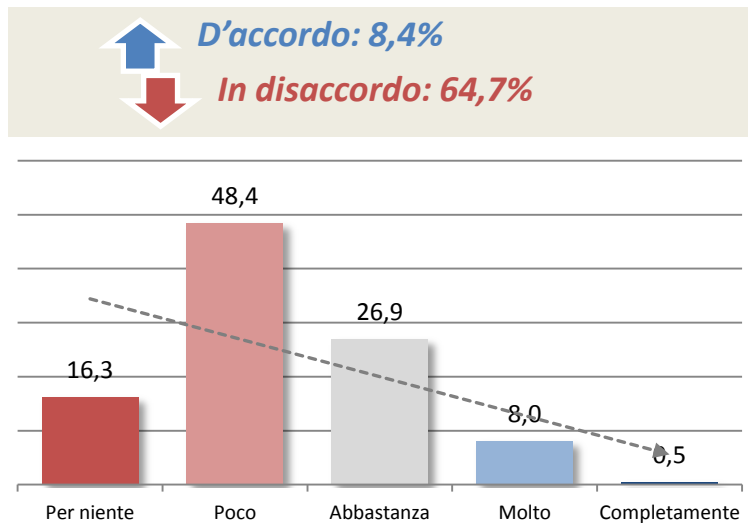


Ampia delusione sugli stimoli all'introduzione di innovazioni che il clima e l'ambiente di lavoro è in grado di offrire.

E' una delusione che si è andata ad accentuare tendenzialmente nell'ultimo quinquennio e che si annida oggi soprattutto nella PAL del Meridione (indice 28,4 contro il 33,7 medio).

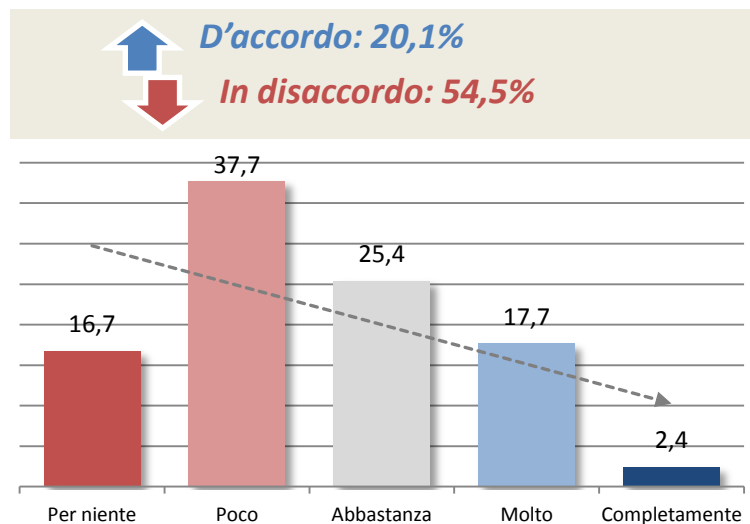
4. Sistema di valutazione

L'attuale sistema di valutazione della performance, sta producendo una cultura della valutazione con effetti positivi sulla performance delle PA

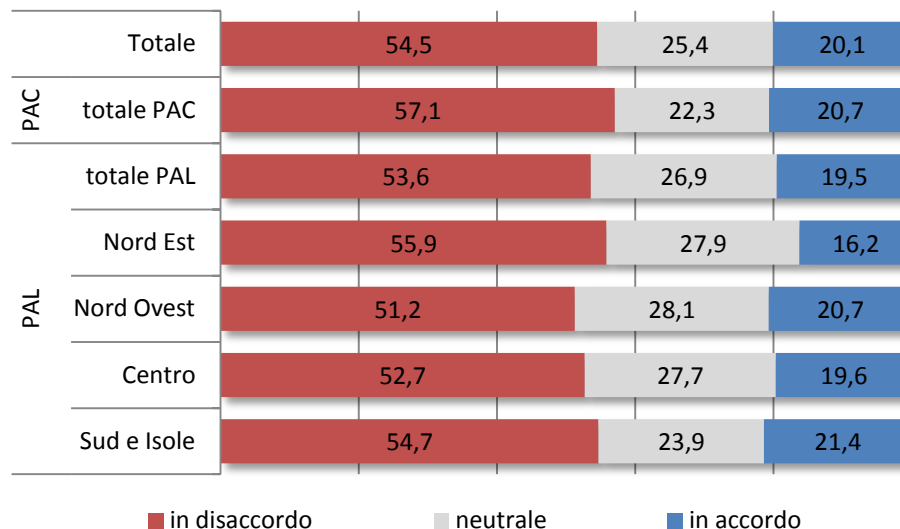
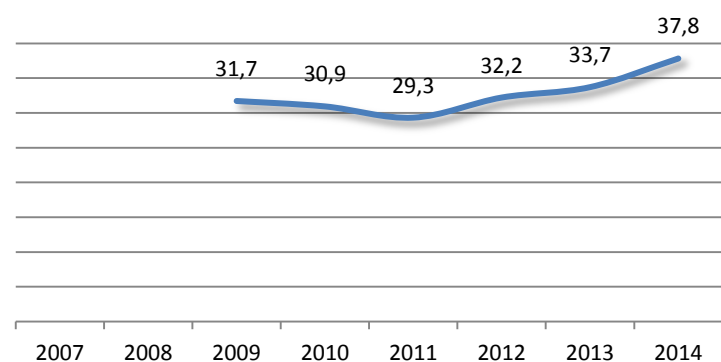


I dirigenti sono ogni anno più scettici sulla capacità dell'attuale sistema di valutazione di produrre effetti positivi sulle performance. Il giudizio negativo, condiviso a tutti i livelli, raggiunge un livello di assoluta bocciatura (indice 32,0) e la sua progressiva contrazione testimonia come le iniziali discrete aspettative (52,1 nel 2010) siano andate completamente deluse.

Il sistema di valutazione della performance è determinante ai fini del conferimento o della mancata conferma degli incarichi



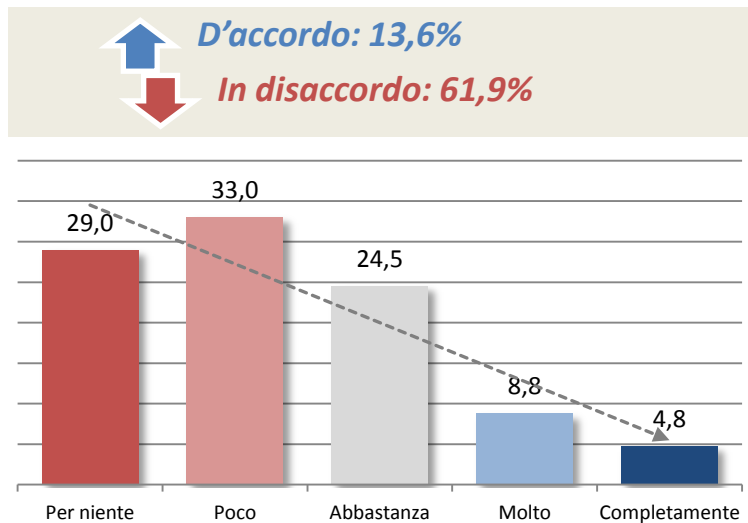
Indice di accordo (0-100): 37,8



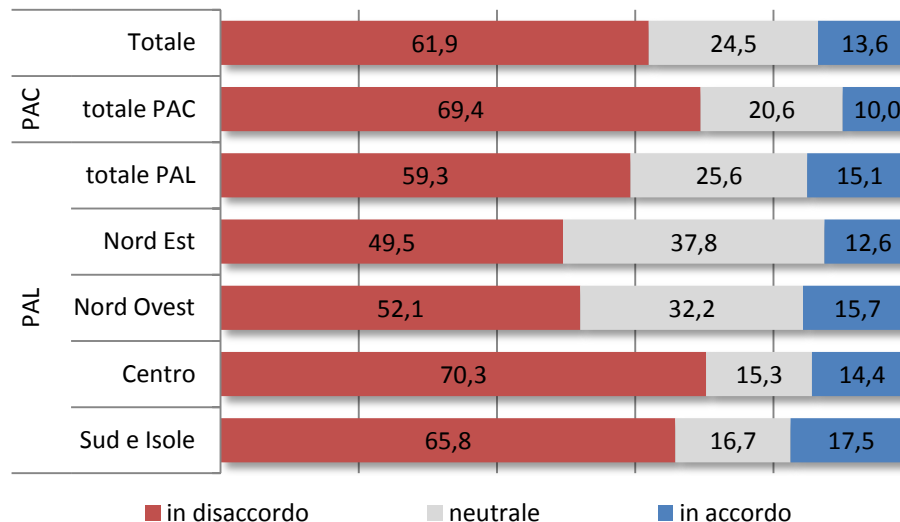
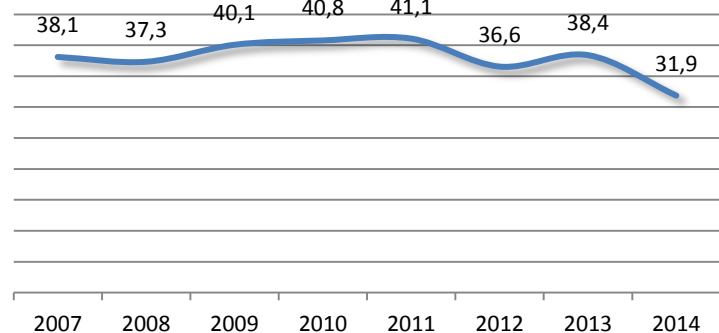
Seppur debolmente (il giudizio resta infatti ancora ampiamente negativo) è almeno in crescita la percezione dell'utilizzo del sistema di valutazione ai fini del conferimento o della conferma degli incarichi dirigenziali.

Ad esserne relativamente più convinti sono i dirigenti di vertice ed i più anziani (rispettivamente 43,2 e 41,9 contro un indice medio del 37,8).

Gli obiettivi di gestione mi sono stati affidati dopo averli negoziati



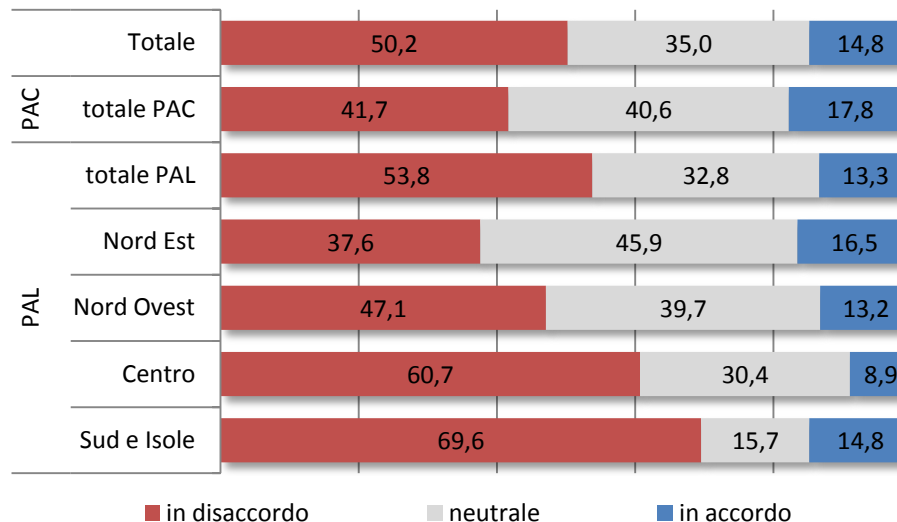
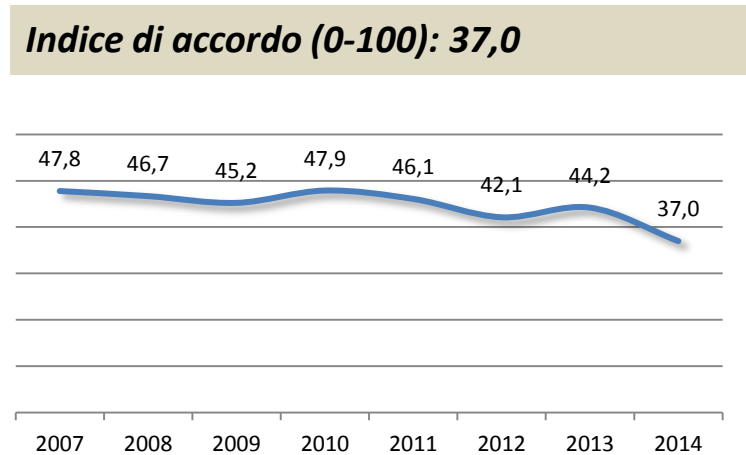
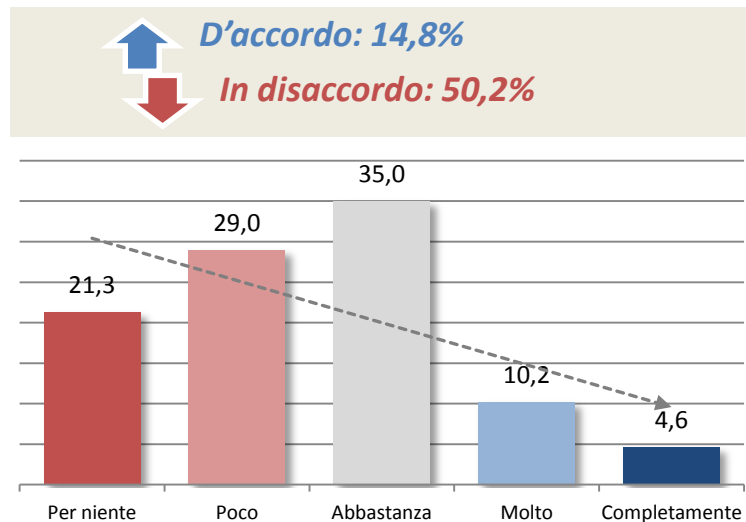
Indice di accordo (0-100): 31,9



L'attribuzione degli obiettivi è sempre più percepita come "calata dall'altro": il giudizio sul processo peggiora soprattutto nell'ultimo triennio raggiungendo il minimo storico (indice 31,9 inferiore di ben 10 punti a quello del 2011).

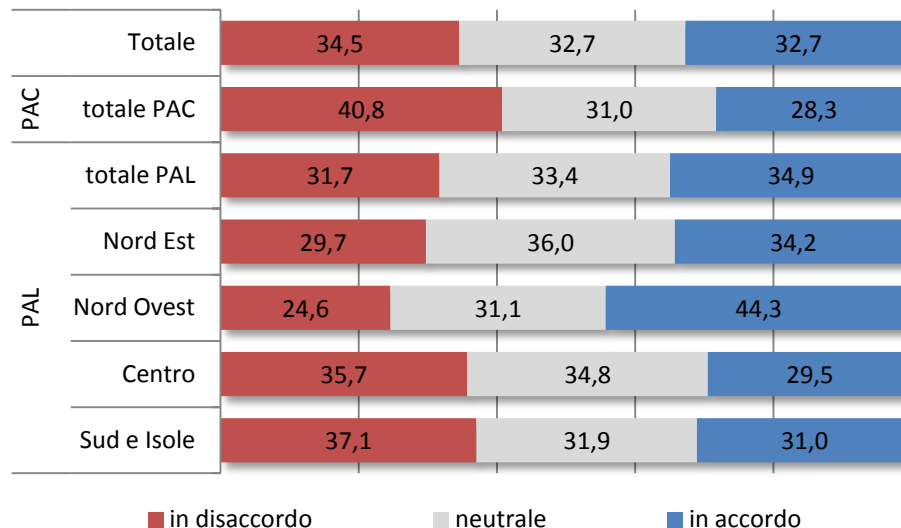
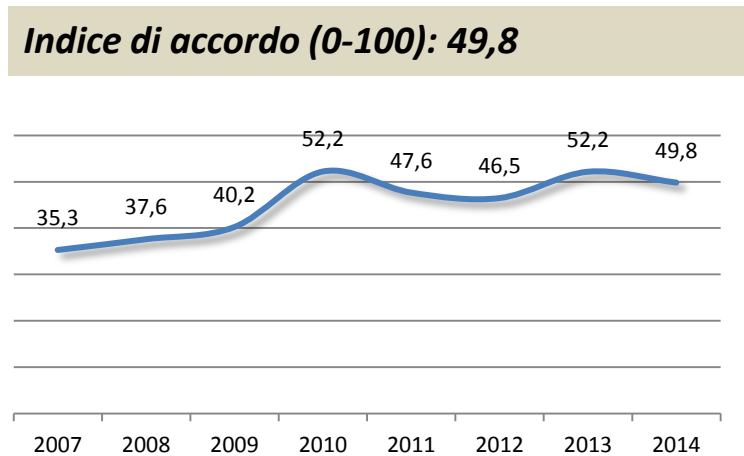
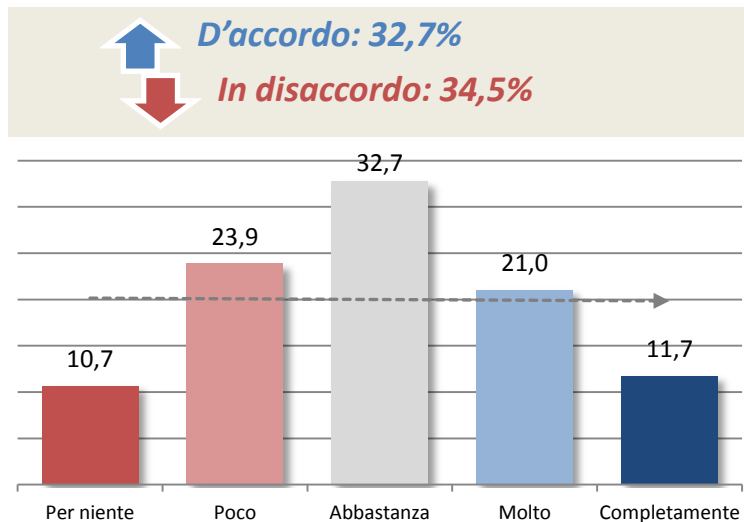
Più severa l'opinione nella PAC (27,4) e, nella PAL, nel Centro-Sud (30,5), ma anche quella dei dirigenti "di base" e dei più anziani,

Gli obiettivi di gestione mi sono stati attribuiti in tempo utile per essere realizzati



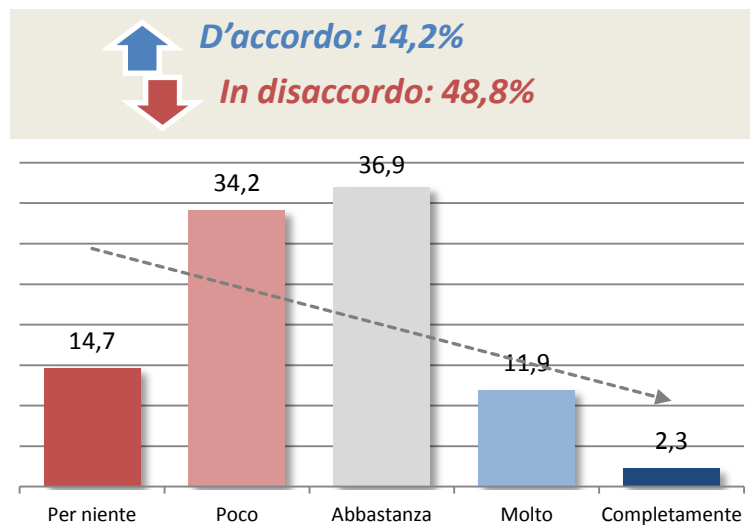
La stessa bocciatura si estende al tempo attribuito per realizzare gli obiettivi attribuiti. Anche in questo caso è evidente il peggioramento tendenziale del clima che tocca il minimo dei 37,0 punti perdendone quasi 11 in cinque anni. Si inverte però il giudizio fra PAC (41,4) ora più positiva rispetto ad una PAL (35,1) su cui grava ancora soprattutto il risultato del Sud (27,6).

Nella mia PA l'incentivazione economica è fondata sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati

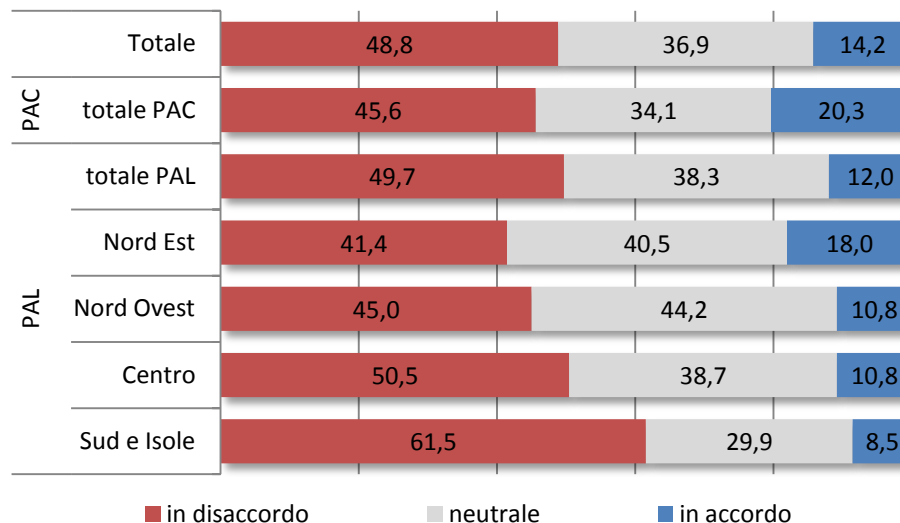
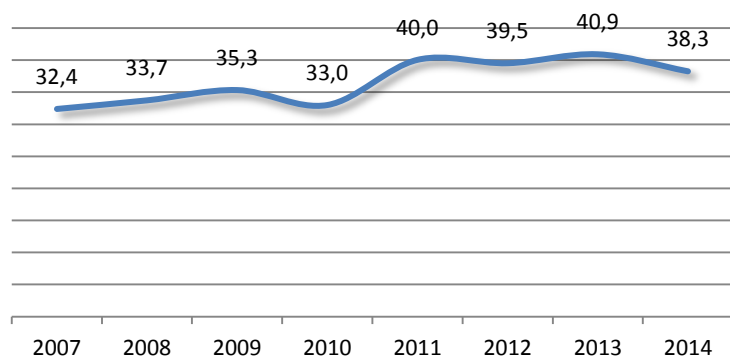


Sul legame fra valutazione del raggiungimento degli obiettivi e incentivazione economica si registra un equilibrio fra orientamenti positivi e negativi (ma i primi prevalgono nella PAL e in specie nel Nord Ovest): si tratta dunque di un atteggiamento più favorevole rispetto a quello espresso sull'efficacia del sistema di valutazione. Nonostante l'ultima leggera flessione, il trend 2007-2014 resta positivo.

Nella mia PA esistono effettive garanzie di autonomia nei rapporti fra dirigenza e organi politici



Indice di accordo (0-100): 38,3

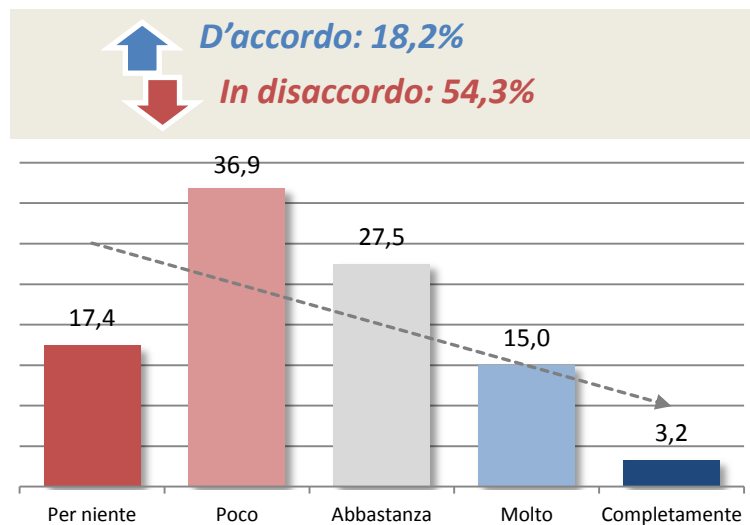


Si va attenuando, pur restando su livelli più elevati di quelli “ante 2011”, la percezione del grado di autonomia dei dirigenti rispetto alla “politica”.

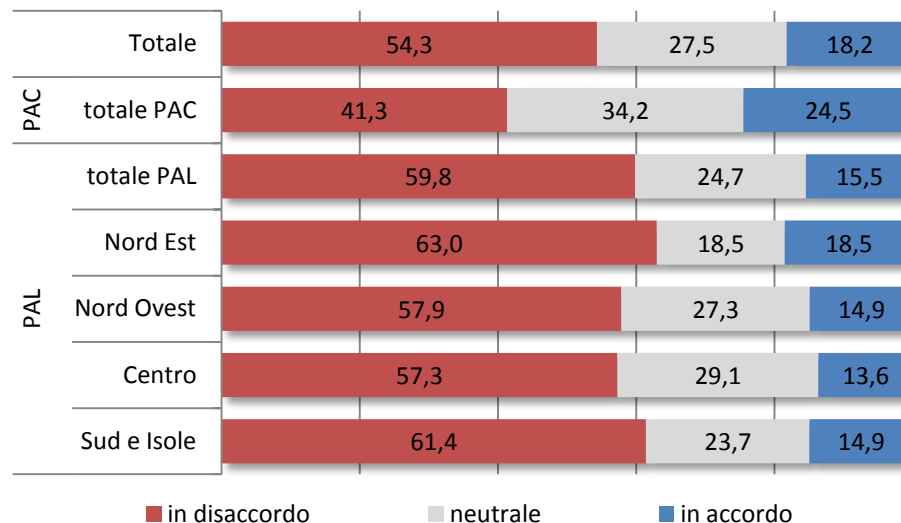
Comunque negativa in assoluto (indice 38,3), la valutazione assume contorni critici soprattutto nella PAL del Meridione (32,9) mentre il condizionamento è leggermente meno avvertito dai dirigenti di vertice (39,6).

5. Anticorruzione e trasparenza

Il rispetto degli adempimenti legati alla Legge anticorruzione, al Decreto sulla trasparenza ed al Codice di comportamento dei dipendenti favorisce la diffusione di una cultura della legalità sostanziale oltre che formale




Indice di accordo (0-100): 37,4

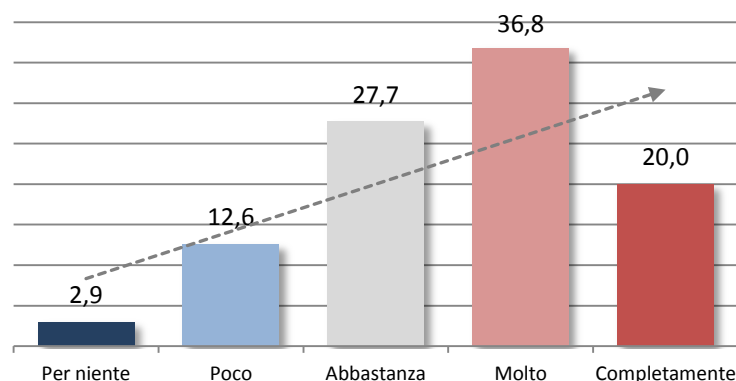


Prevale un ampio scetticismo sulla possibilità che le norme su anticorruzione, trasparenza e comportamento dei dipendenti siano in grado di produrre risultati in termini di diffusione della cultura della legalità.

La sfiducia tocca il minimo nella PAL (indice 34,5 contro il 44,3 della PAC) ancora soprattutto al Sud (32,9) mentre c'è una relativa maggiore apertura da parte dei dirigenti apicali e di quelli più giovani.

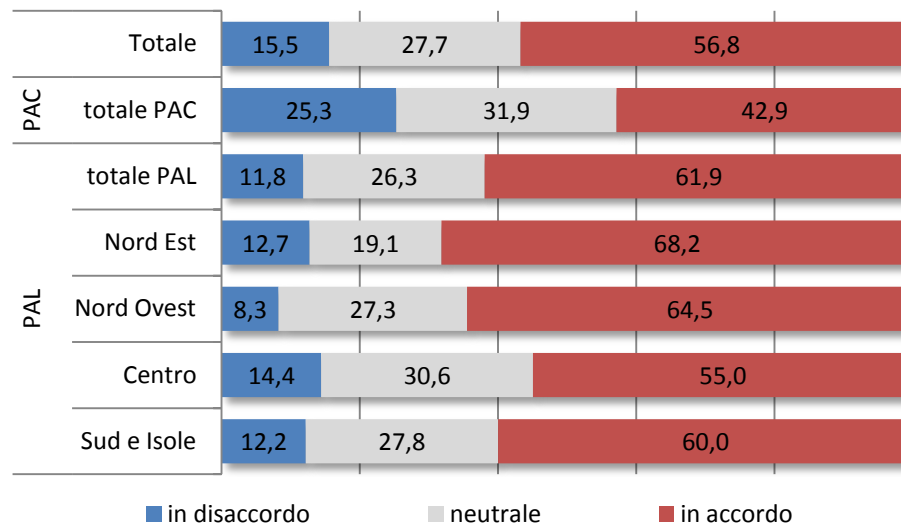
Il rispetto degli adempimenti legati alla Legge anticorruzione, al Decreto sulla trasparenza ed al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici: contribuisce a privilegiare comportamenti formalistici per cautelarsi sotto il profilo delle responsabilità


In disaccordo: 15,5%*
D'accordo: 56,8%*



Indice di accordo (0-100): 64,6*

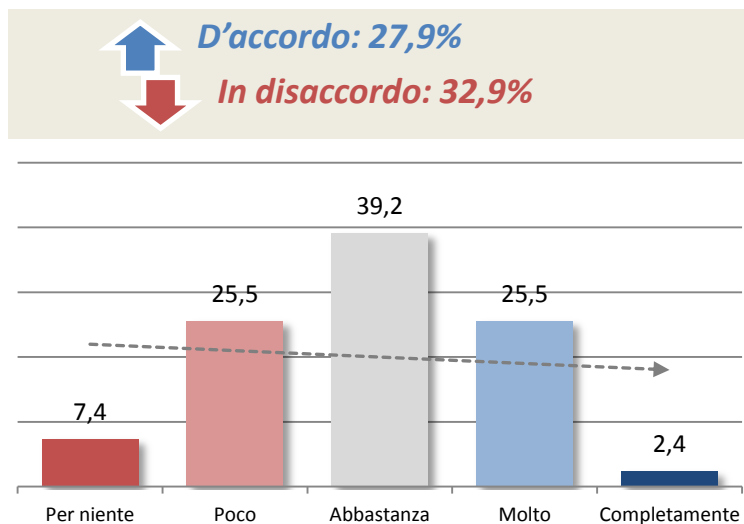
*il giudizio è in questo negativo se si esprime accordo con l'affermazione



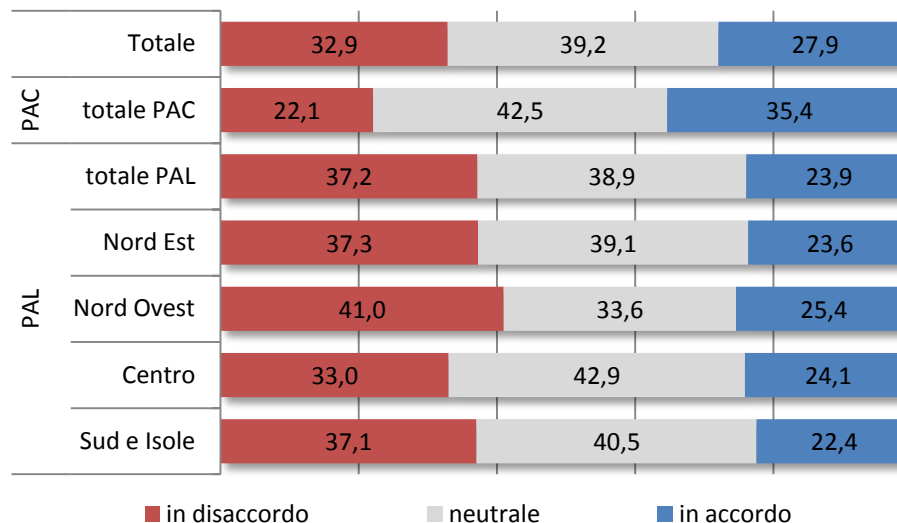
Conferma la sfiducia (il giudizio è in questo negativo se si esprime accordo con l'affermazione) il prevalere della convinzione che le nuove norme contribuiscono indirettamente ad incentivare "comportamenti" formalistici. Il timore è esteso soprattutto nella PA locale - senza differenze significative fra le diverse aree geografiche - e fra i dirigenti più giovani.

6. Spending review

La riduzione delle stazioni appaltanti contribuirà a razionalizzare i meccanismi della spesa pubblica



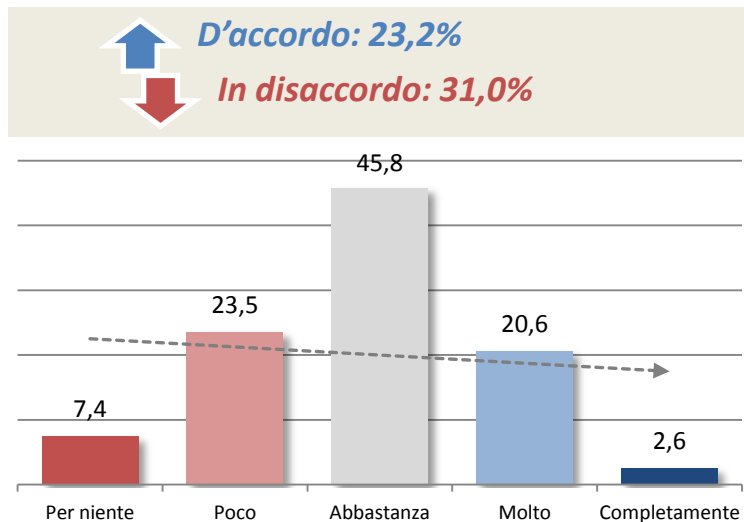
Indice di accordo (0-100): 47,5



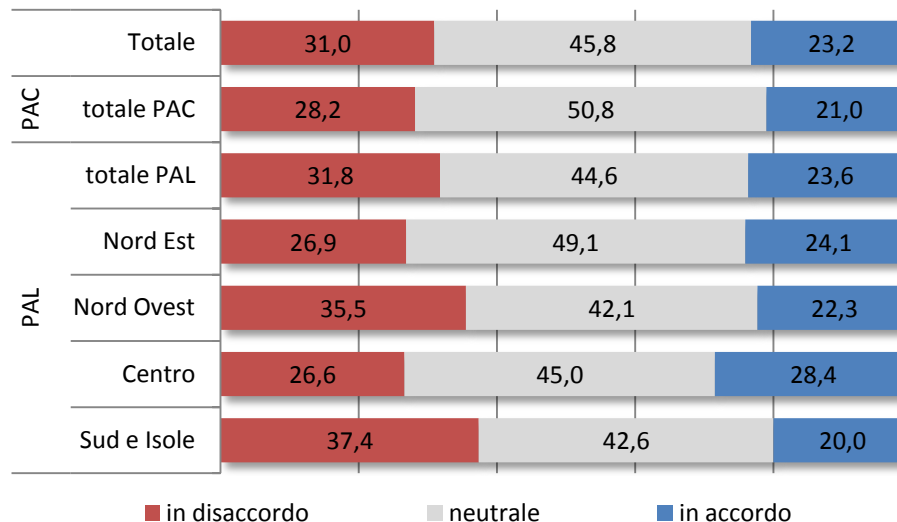
All'interno di quadro in cui prevale una "sospensione di giudizio" in attesa di conoscere e valutare più a fondo la riforma e prevederne gli effetti (quasi 4 su 10 non si espongono con una opinione precisa) gli "scettici" sui benefici effetti della riduzione delle stazioni appaltanti, prevalgono di poco sugli ottimisti.

Gli orientamenti sono tuttavia molto diversificati fra l'amministrazione centrale (decisamente più positiva nell'accogliere l'accorpamento delle SA) e quella PA locale evidentemente più direttamente interessata e più "preoccupata" per la quale l'indice di accordo scende al 45,0 contro il 53,3 della PAC.

La gestione associata dei servizi di supporto per le amministrazioni locali e centrali: comporterà maggiori efficienze gestionali



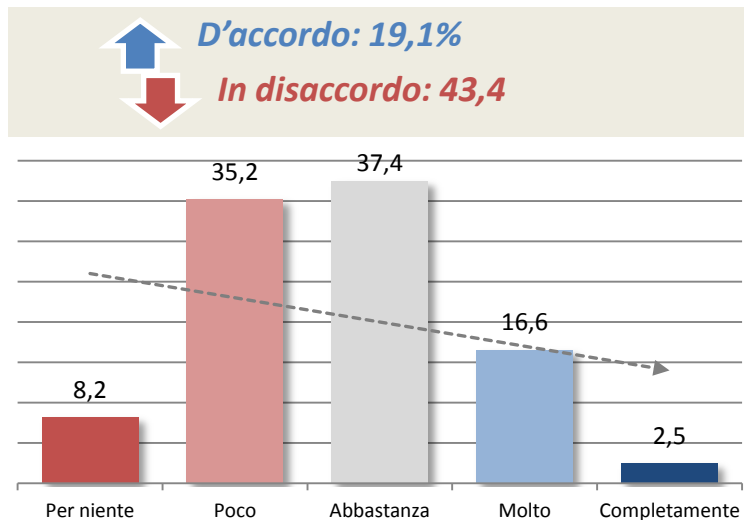
Indice di accordo (0-100): 46,9



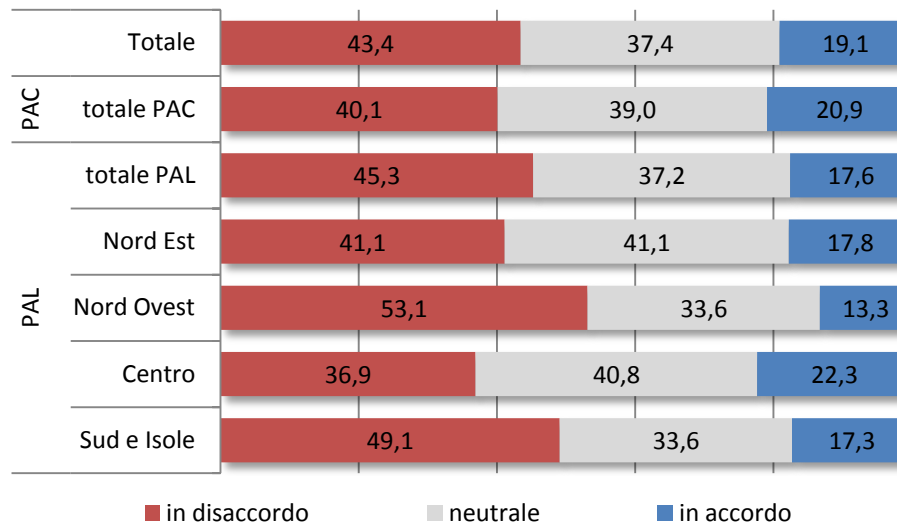
Lo stesso prevalere di una neutralità (45,8% degli intervistati) caratterizza anche la valutazione degli effetti della gestione associata dei servizi di supporto per le amministrazioni locali.

Il cui giudizio specifico, che è quello che più conta in questo caso, vede una prevalenza degli "scettici" che assume contorni più netti nella singolare accoppiata Nord Ovest – Sud e Isole.

La gestione associata dei servizi di supporto per le amministrazioni locali e centrali: consentirà una forte riduzione della spesa



Indice di accordo (0-100): 42,5



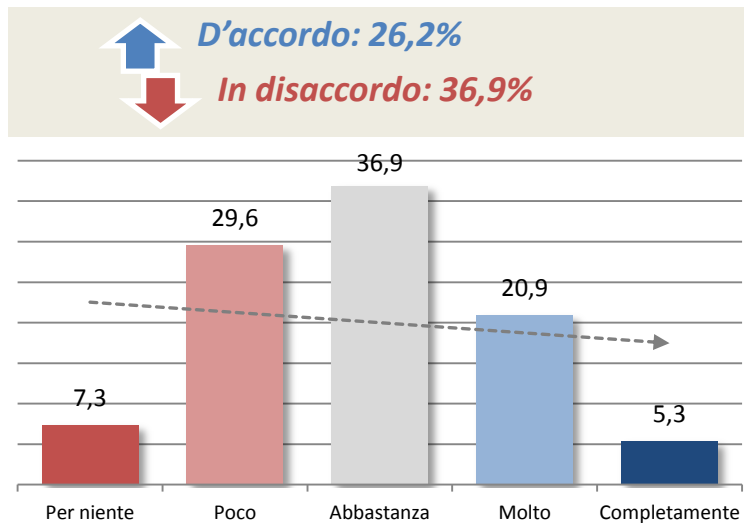
Rispetto alle efficienze gestionali, ancora minore sono le aspettative sulla capacità delle gestioni associate di favorire guadagni in termini di spesa.

Il quadro delle differenziazioni è simile a quello dell'item precedente: con un prevalere delle sospensioni di giudizio e l'interessata PA locale i cui più nettamente i giudizi negativi si concentrano nel Nord Ovest e nel Sud.

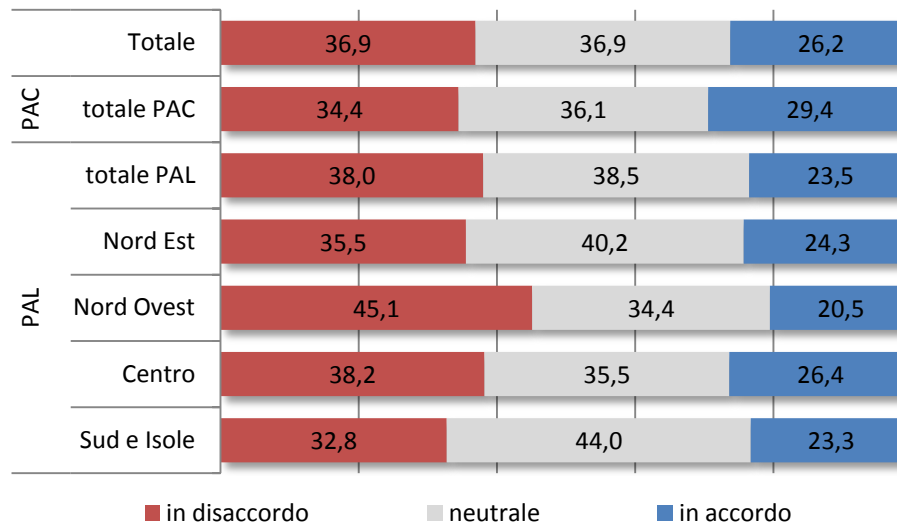
Più in dettaglio relativamente più ottimisti sono i dirigenti anziani.

7. Status del Dirigente pubblico: mobilità, ruolo, incarichi e retribuzione

Una maggiore incisività della mobilità volontaria e obbligatoria avrà effetti positivi sull'efficienza dei servizi



Indice di accordo (0-100): 46,8

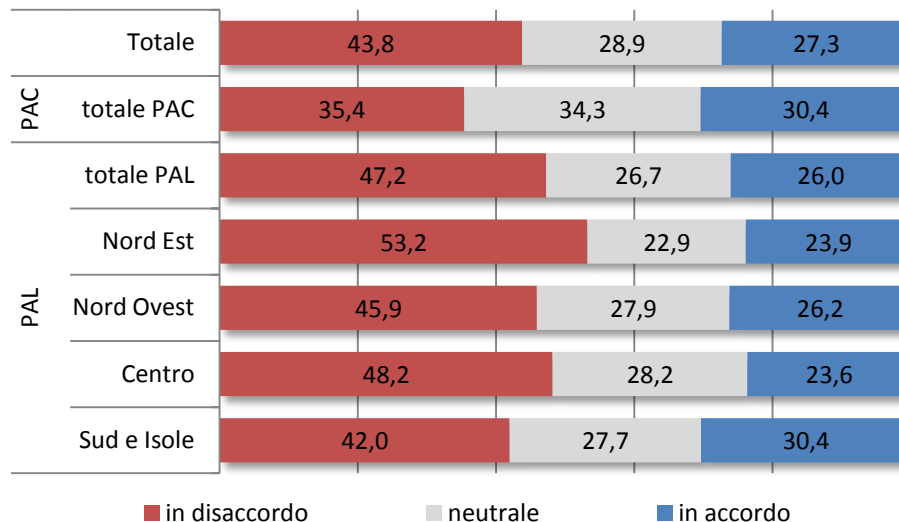
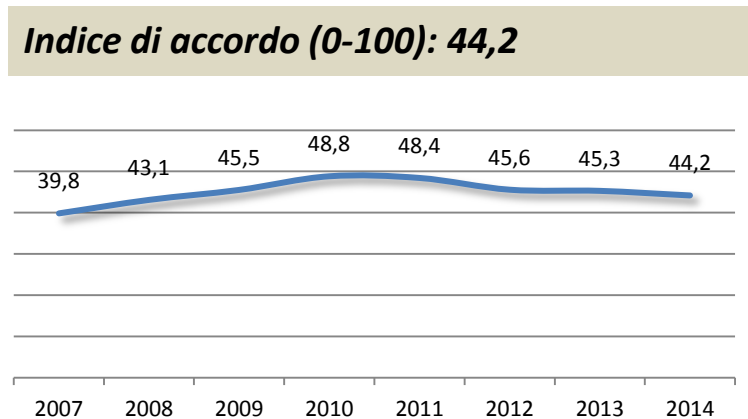
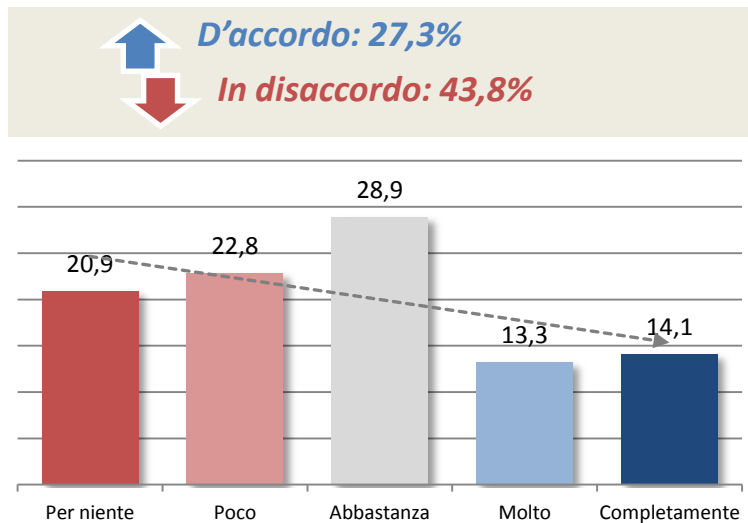


Gli effetti attesi dalla mobilità in termini di efficienza dei servizi sono visti dai più come limitati, anche se lo scetticismo non prevale in misura netta.

I giudizi sono sostanzialmente omogenei fra PAC e PAL (più negativi al Nord Ovest).

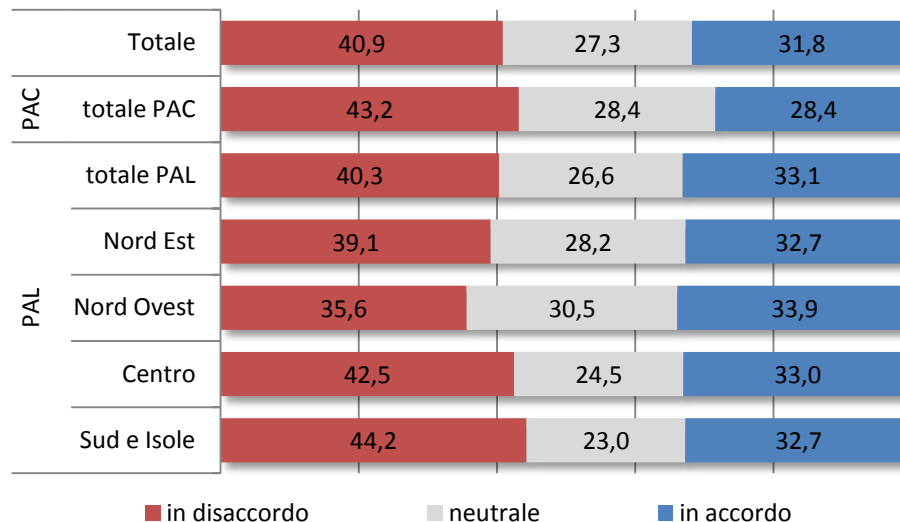
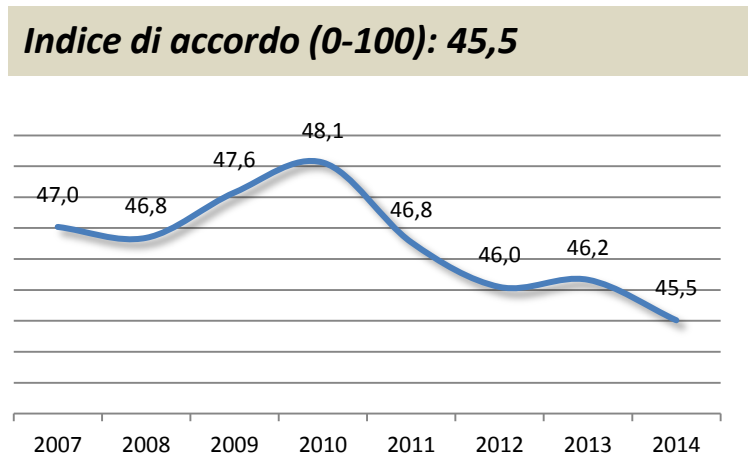
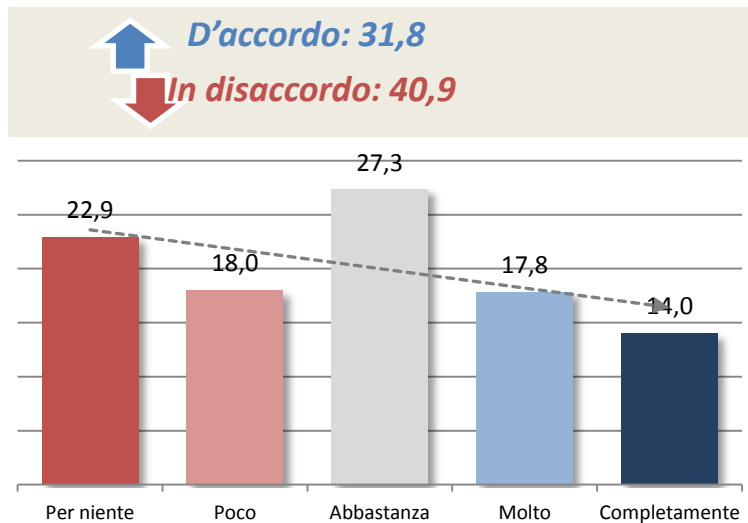
Traspare una relativa maggior fiducia sullo strumento da parte dei dirigenti apicali, dei maschi e dei più giovani.

Per una progressione di carriera o di retribuzione sarei disposto a spostarmi: in un'altra Regione



La prospettiva di una progressione di carriera o di retribuzione non è sufficiente a giustificare i disagi di un trasferimento in altra regione. La «resistenza» alla mobilità territoriale sembra accentuarsi da alcuni anni ma è meno pronunciata fra dirigenti a contratto, i più giovani e i maschi.

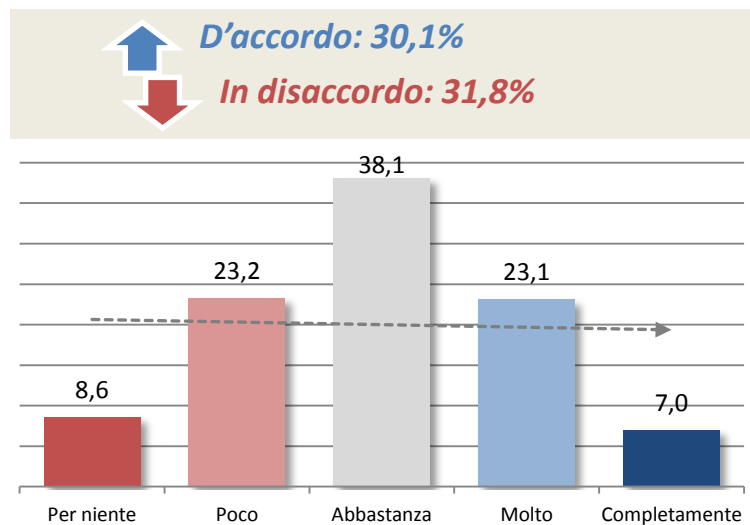
Per una progressione di carriera o di retribuzione sarei disposto a spostarmi: in una azienda privata



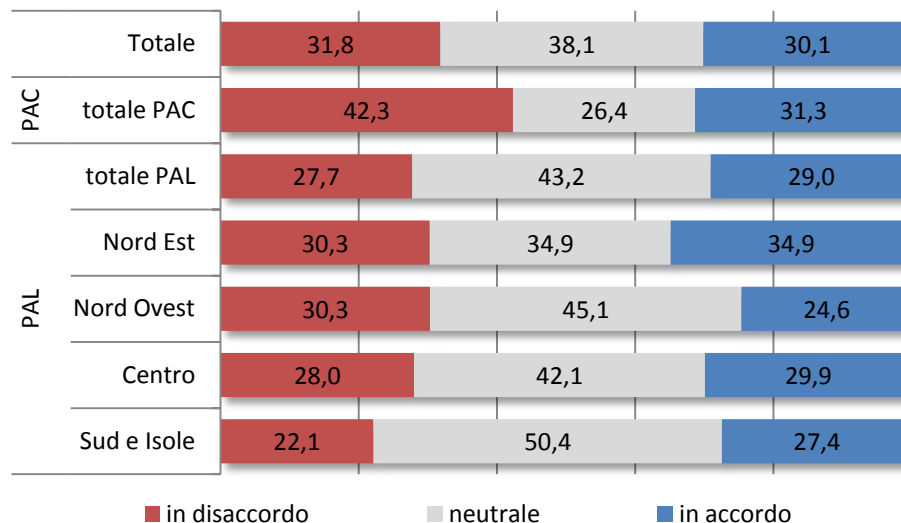
Il progressivo minore appeal del privato negli ultimi anni di crisi risente anche delle incertezze di un settore che offre minori opportunità e garanzie rispetto alla PA com al passato.

Una qualche “voglia di fuga” si registra ancora fra i dirigenti a contratto, i maschi e i più giovani.

L'introduzione del ruolo unico: consentirà di mettere ordine nelle retribuzioni



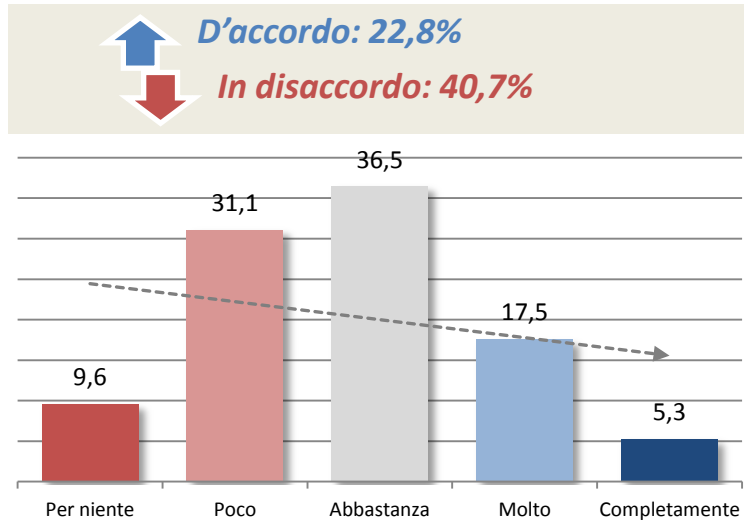
Indice di accordo (0-100): 49,2



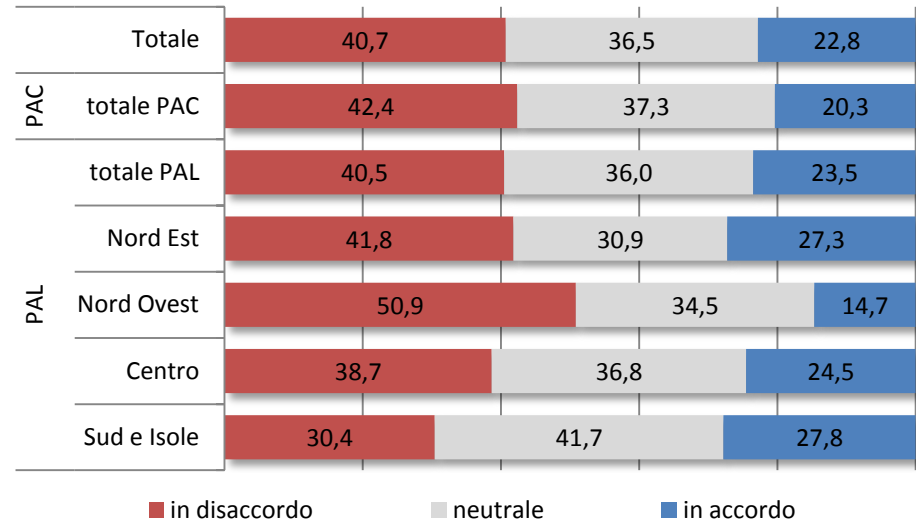
L'introduzione del ruolo unico è visto con un qualche favore, se si guarda alla sua capacità di mettere ordine nelle retribuzioni, dai dirigenti della PA locale (indice 50,5) e soprattutto da quella del Nord Est (51,6) mentre prevalgono i giudizi negativi all'interno di quella centrale (45,5).

La fiducia nello strumento cresce anche con l'età dei dirigenti.

L'introduzione del ruolo unico: consentirà una reale mobilità tra le amministrazioni, con la rotazione degli incarichi

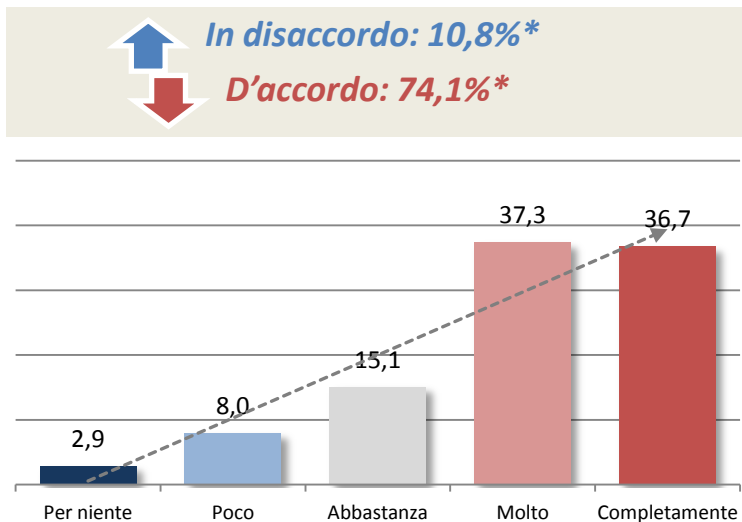


Indice di accordo (0-100): 44,4

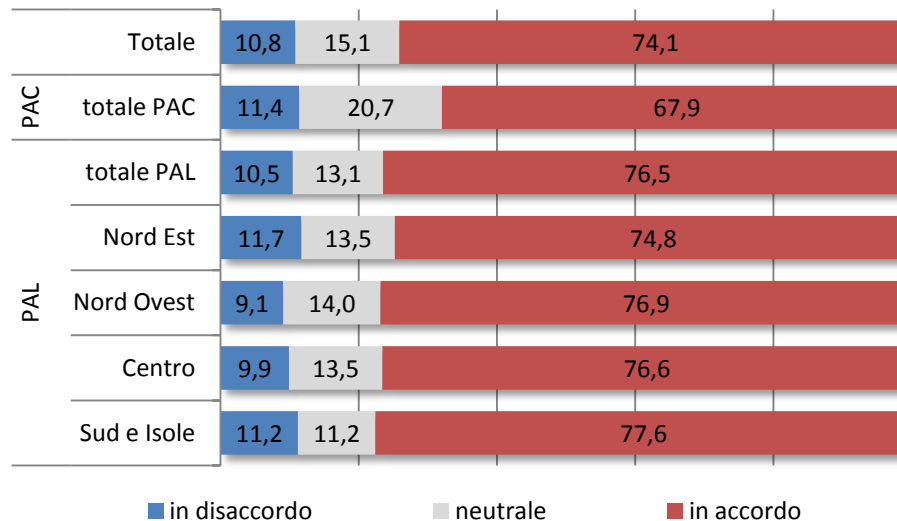


Ben più equilibrato, fra PAC e PAL è invece il giudizio sull'introduzione del ruolo unico in relazione alla possibilità che mobilità e rotazione degli incarichi siano resi più fluidi. Nella PAL sono più ottimisti in tale senso dirigenti del Meridione. Ma è interessante come chi lo valuta più positivamente (indice 47,5 contro il 44,4 medio), siano i dirigenti a contratto.

La possibilità di licenziamento per il dirigente che rimane privo di incarico oltre un termine, aumenterà la dipendenza del dirigente dalla politica



Indice di accordo (0-100): 25,7*

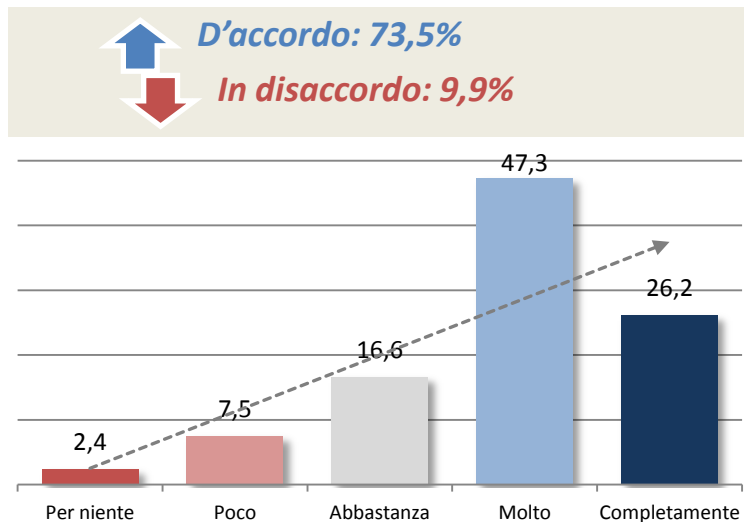


*in questo caso il giudizio è negativo se si esprime accordo con l'affermazione e positivo se si esprime disaccordo.

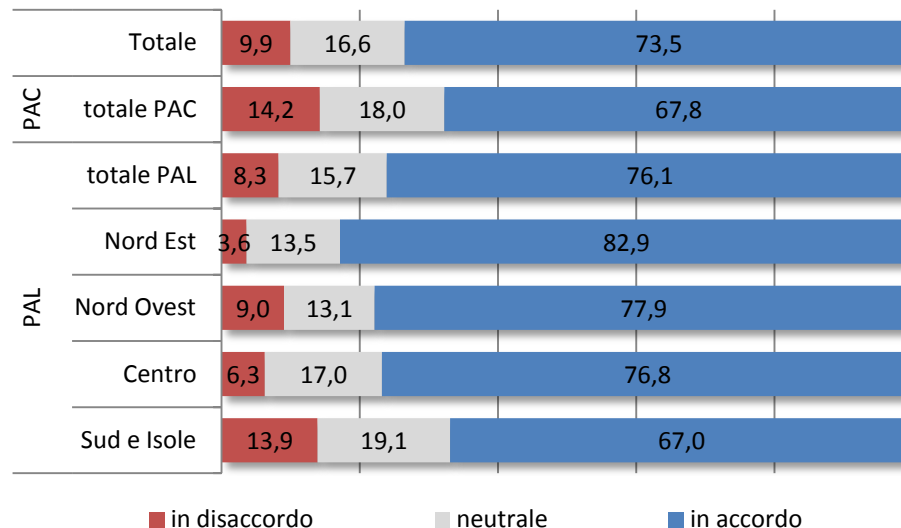
Il rischio che la possibilità di licenziamento del dirigente aumenti la dipendenza del dirigente dalla politica è giudicato da tutti estremamente elevato.

Non a caso è così soprattutto nella PA locale (indice 75,2 contro 72,7 nella PAC) per la maggiore prossimità fra i dirigenti e gli organi politici. Solo leggermente meno preoccupati i dirigenti del Nord Est e quelli "a contratto".

Il tetto degli stipendi dei dirigenti pubblici, introdotto dal D.L. n. 66/2014, non allontanerà i migliori dalla PA

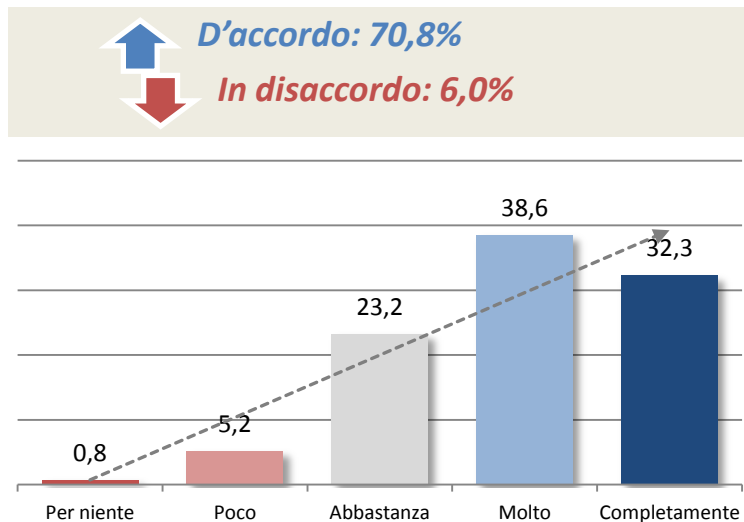


Indice di accordo (0-100): 71,8



Per una larga maggioranza questa non avrà come effetto una “fuga” dei migliori. Ne sono convinti soprattutto nella PAL (indice 73,5 contro 68,0 della PAC) in specie al Nord Est (77,0), come anche i dirigenti a contratto (77,3) e quelli più anziani (75,4)

Sono favorevole ad azioni che aiutino i lavoratori del settore pubblico a conciliare vita e lavoro, favorendo la genitorialità e le esigenze di cura familiare

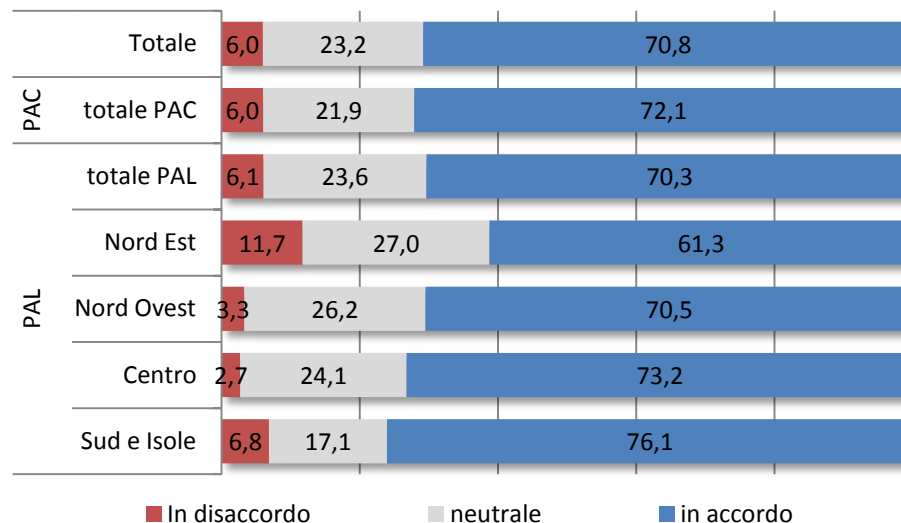


Indice di accordo (0-100): 74,1

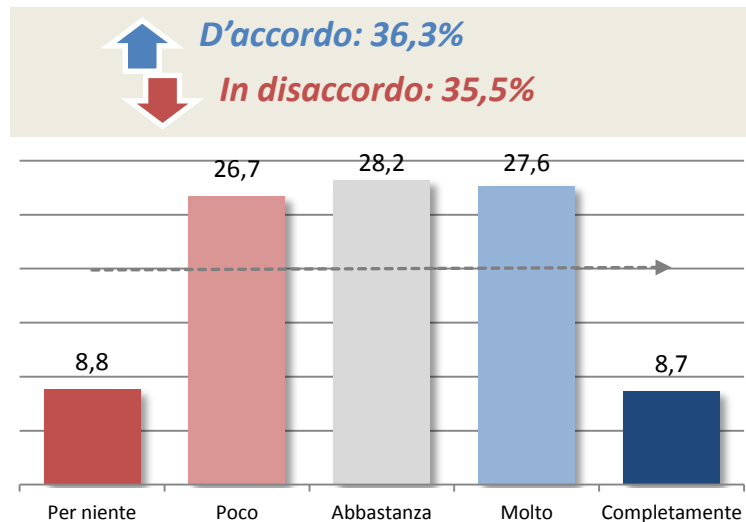
La prospettiva di interventi che facilitano la conciliazione fra vita e lavoro trova una ampia base di consensi a tutti i livelli.

Comprensibile che siano più favorevoli le donne (indice 77,6 contro 71,7 degli uomini) ma anche i più giovani (78,1 quelli sotto i 50 anni).

Su scala territoriale l'esigenza è più attenuata nel Nord Est (69,8) e nel Nord Ovest (73,4).



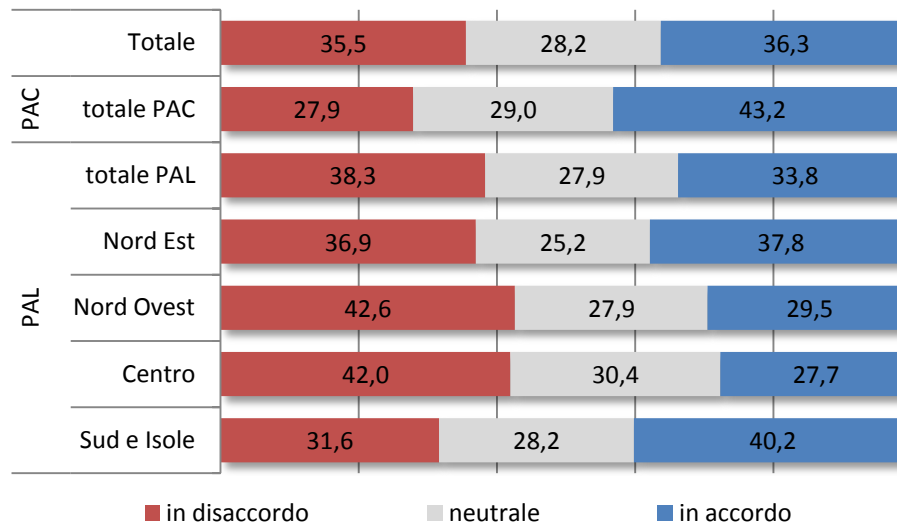
Il taglio del 50% del monte ore per permessi sindacali consentirà un recupero di efficienza della PA senza pregiudicare il sistema della rappresentanza



Indice di accordo (0-100): 50,1

I dirigenti della PA accolgono con un tiepido favore quel taglio del monte ore per permessi sindacali che nel frattempo è diventato legge.

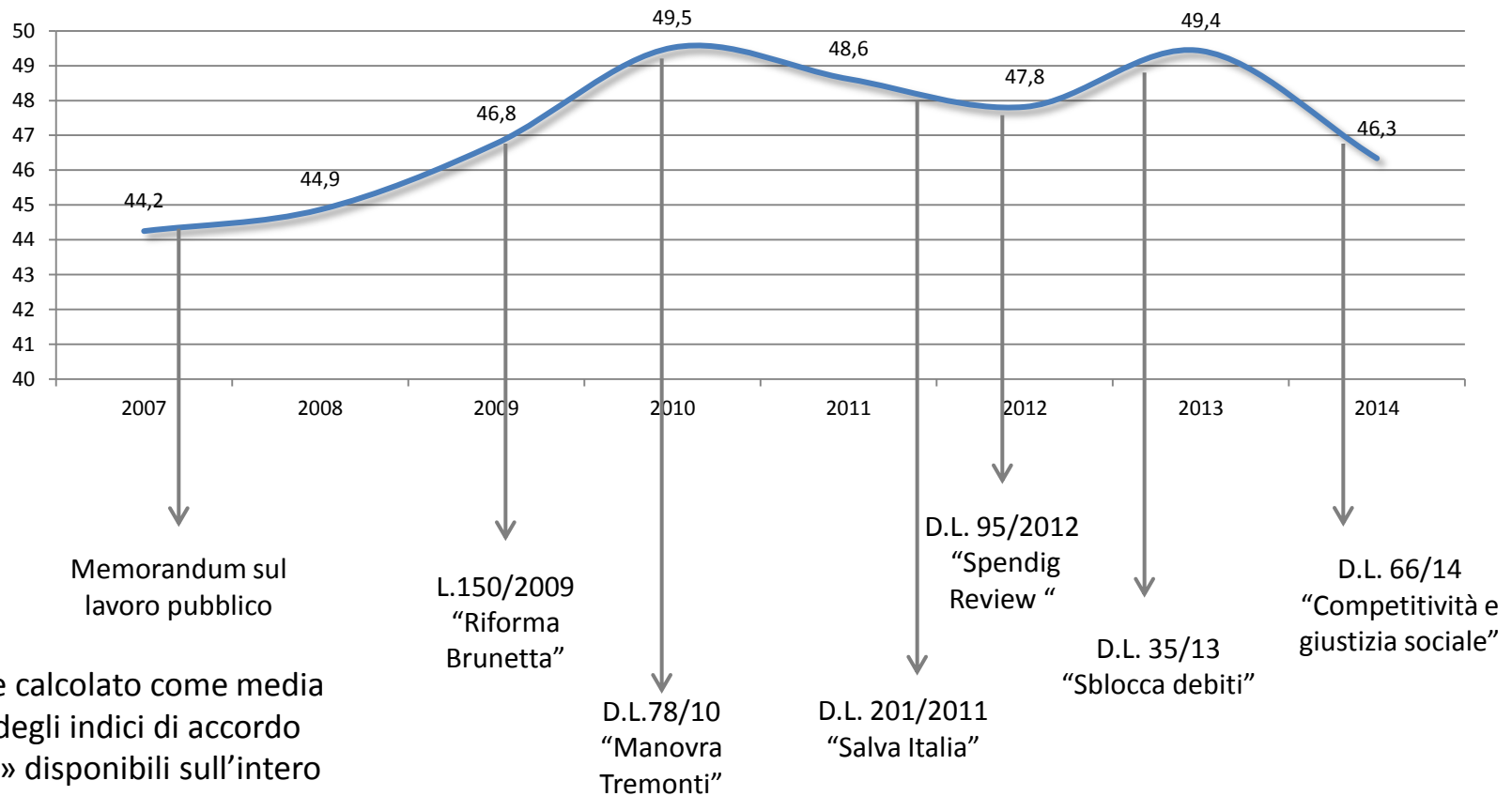
La prevalenza dei favorevoli è risicata in assoluto e molto più marcata della PA centrale (indice 55,1) rispetto a quella locale 48,2) in cui prevalgono invece gli orientamenti negativi - con punte massime al Centro ed al Nord Ovest (dove forse non a caso è più forte la tradizione sindacale).



6. Il clima di fiducia in una visione diacronica

2007-2014: una visione diacronica

Clima di fiducia (indice 0-100*): dinamica 2007-2014



*) L'indice è calcolato come media aritmetica degli indici di accordo degli «item» disponibili sull'intero periodo 2007-2014

Il clima di fiducia 1/2

- Il clima, misurato dall’**“indice di fiducia”**, costruito sulla batteria di item disponibili per l’intera serie storica 2007-2014, **scende dal 49,4 del 2013 al 46,3 del 2014**, tornando intorno ai valori del 2009.
- La burocrazia continua a rimanere schiacciata sotto il proprio peso e la semplice fiducia nell’efficacia delle riforme, troppo spesso tradita negli anni scorsi, è sempre meno in grado di sostenere il **“morale”** di quella classe dirigente, che è chiamata a guidarne l’attuazione.

Il clima di fiducia 2/2

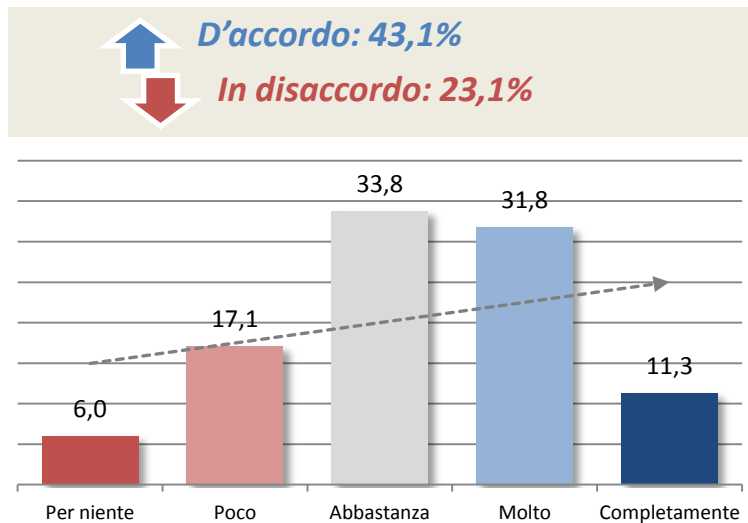
- Il clima risente dell'inefficacia di molti interventi delle ultime stagioni di riforma e di prospettive illusorie, se non si modifica il contesto, operando a monte su una legislazione ipertrofica, contraddittoria e ormai incomprensibile.
- Il giudizio migliora se si guarda alle innovazioni tecnologiche ed alcuni interventi specifici.

9. Leve per il miglioramento

Le “leve” indicate dai dirigenti

Alcuni suggerimenti sulle linee da intraprendere per uscire dall’“impasse” emergono anche dai risultati dell’indagine a testimonianza di una esigenza di rinnovamento, che è anche disponibilità a guidarlo ...

Ritengo utile una revisione del sistema di valutazione: per un utilizzo ai fini dello sviluppo della carriera dei dirigenti

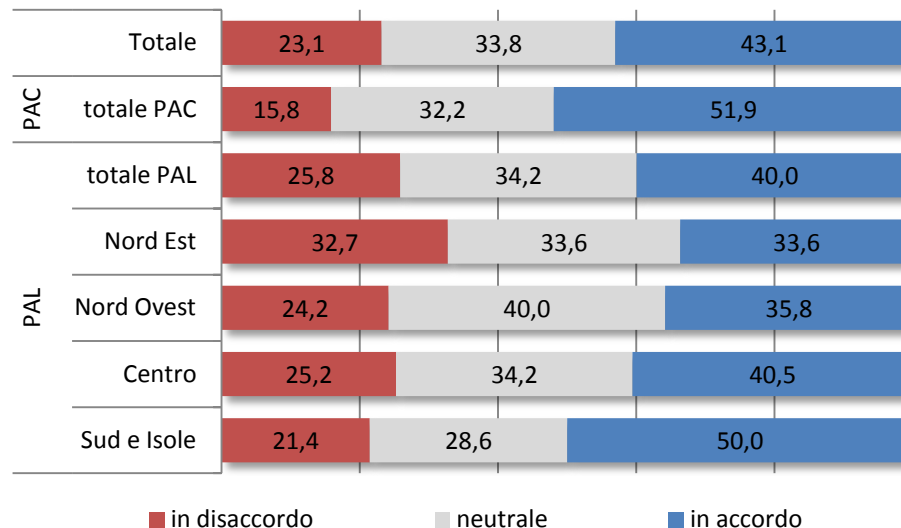


Indice di accordo (0-100): 56,3

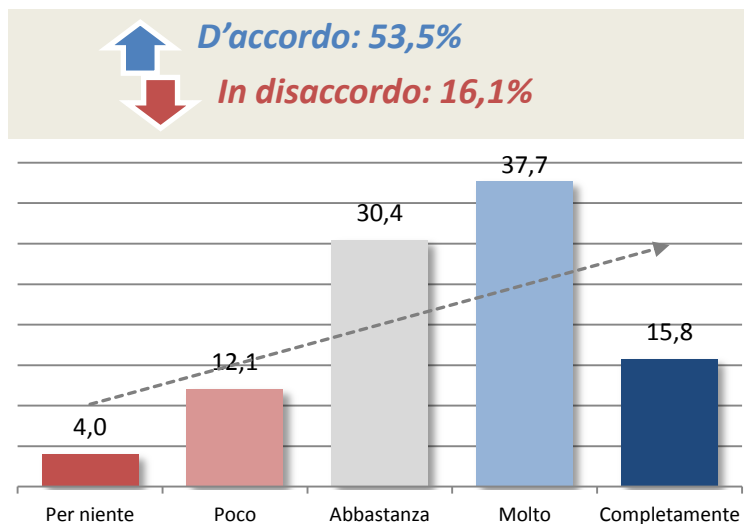
Le valutazioni diffusamente negative sull'attuale sistema di valutazione, si traducono naturalmente nella convinzione dell'utilità di una sua revisione per incentivarne gli effetti sullo sviluppo della carriera.

Ne sono più convinti i dirigenti della PA Centrale (indice 62,2) rispetto a quelli della PAL (56,3) all'interno della quale sveltano tuttavia quelli del Sud (59,8).

A reclamare la revisione sono anche i più anziani e i dirigenti "a contratto"



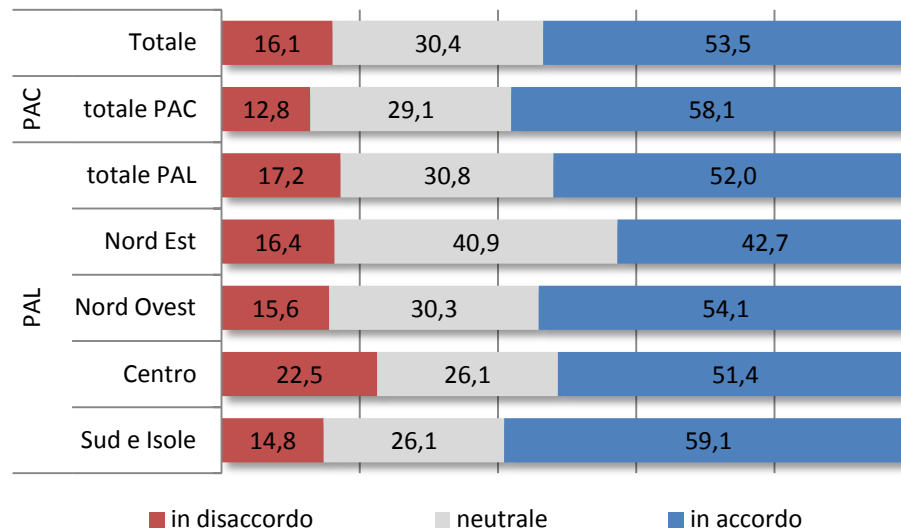
Ritengo utile una *revisione del sistema di valutazione: per aumentare l'efficienza gestionale della PA*



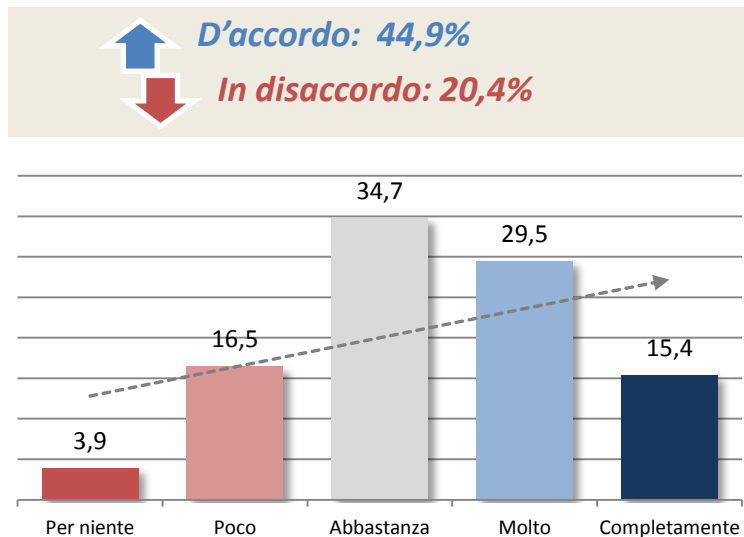
Indice di accordo (0-100): 62,3

Ancora più forte è la richiesta di una revisione dell'attuale sistema di valutazione ai fini più generali di un incrementare l'efficienza gestionale della Pubblica Amministrazione.

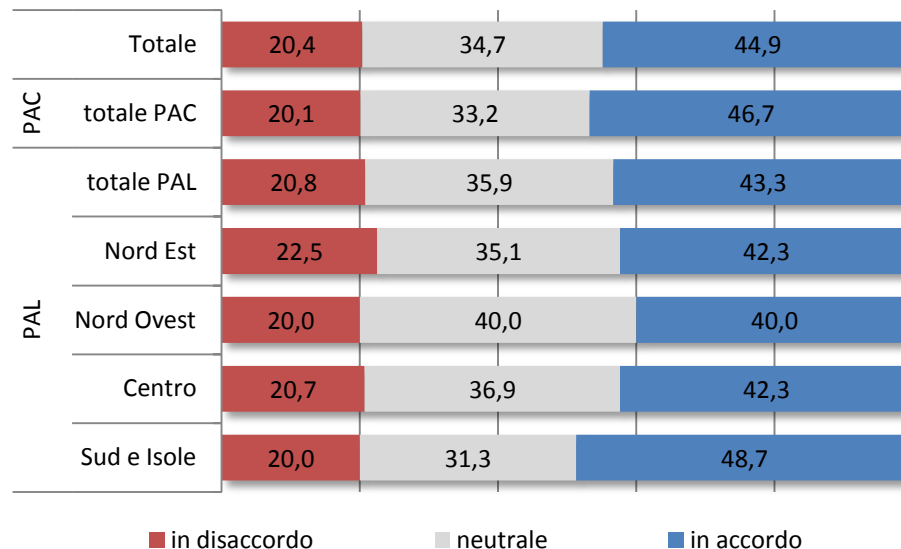
Anche il questo caso la richiesta è più pressante da parte della PA Centrale (indice 64,9) anche se molto elevata anche nella PAL (61,4) dove tocca l'apice al Sud (66,7). Relativamente più convinti della necessità dell'intervento i dirigenti apicali.



E' necessario ripensare le modalità con cui si assegnano le parti variabili dello stipendio dei dirigenti



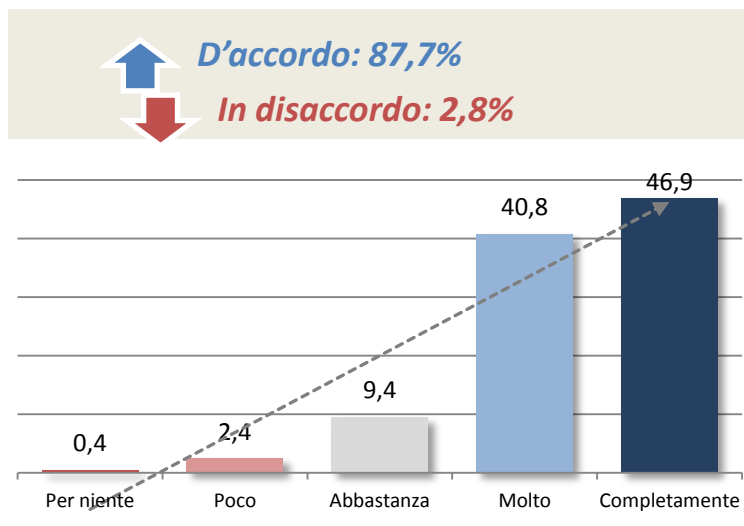
Indice di accordo (0-100): 59,0



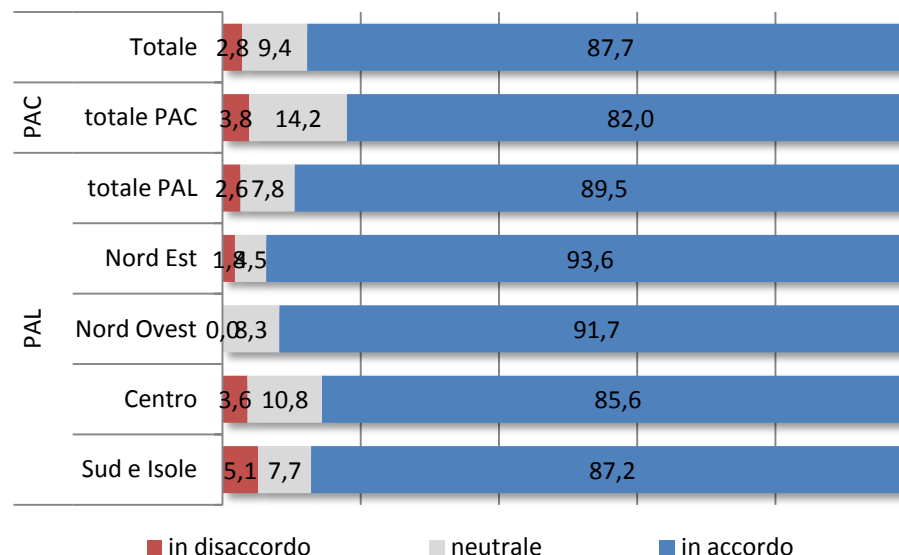
E' ampiamente diffusa la convinzione della necessità di un ripensamento delle modalità con cui si assegnano le parti variabili dello stipendio.

Nel quadro di una ampia condivisione la richiesta di un intervento è più forte nel Meridione (indice 60,9 contro il 59,9 complessivo) e tocca il massimo fra i dirigenti apicali (63,8).

La riforma della Pubblica Amministrazione, per produrre reali semplificazioni per imprese e famiglie, necessita di una forte razionalizzazione e semplificazione normativa



Indice di accordo (0-100): 82,8



A conferma dell'orientamento emerso vi è ampia convergenza sulla necessità di una forte razionalizzazione e semplificazione normativa per produrre concreti risultati sulle ricadute dell'azione della PA su imprese e cittadini.

L'urgenza è avvertita a tutti i livelli ma in specie nella PA locale (indice 84,3 contro 78,4 di quella locale) che al suo interno la vede crescere risalendo la penisola dal Sud (81,6), al centro (83,3) al Nord Ovest (85,7) fino al Nord Est (86,4).

Grazie per l'attenzione!

***La ricerca è stata realizzata
da Promo PA Fondazione***

Coordinamento

Ioletta Pannocchia

Impostazione metodologica ed elaborazione dati

Andrea Bertocchini

Strumenti web

Elisa Palumbo

Massimiliano Alù