

FORUM P.A. 2011

“LA PA VISTA DA CHI LA DIRIGE”

Quinto Rapporto nazionale

Anteprima dei risultati

10 maggio 2011

Gaetano Scognamiglio
Presidente, PROMO P.A. Fondazione



L'OBBIETTIVO

Il rapporto su “**La P.A. vista da chi la dirige**”

- ✓ è promosso dal *Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione* e curato da *Promo P.A. Fondazione*,
- ✓ si pone l'obiettivo di contribuire al dibattito sul processo di innovazione della Pubblica Amministrazione in Italia, dando voce all'opinione dei dirigenti sullo stato di attuazione della riforma e dei provvedimenti adottati.

La ricerca, giunta alla sua quinta edizione e potendo dunque 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 DI INDAGINE

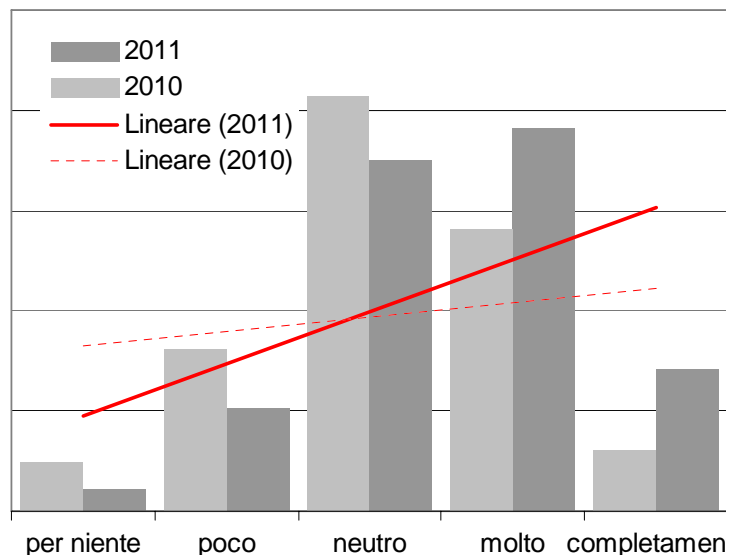
- ✓ L'indagine è stata condotta tramite somministrazione di un **questionario on-line** con accesso riservato ai dirigenti nel periodo compreso fra il 17 marzo e il 29 aprile 2010.
- ✓ Il questionario è stato compilato (in forma anonima) da 1.400 dirigenti.
- ✓ L'universo è rappresentato dall'**insieme dei dirigenti della PA**, esclusi, per motivi di omogeneità, quelli del Sistema Sanitario Nazionale, della Scuola, delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia
- ✓ La tecnica è del tutto assimilabile alla cd. "**indagine postale**" con conseguente "autoselezione", a partire dall'archivio lista utilizzato, del campione di rispondenti.

1. INNOVAZIONE TECNOLOGICA, TRASPARENZA E ACCESSIBILITA' COME ACQUISIZIONI CONDIVISE DAI DIRIGENTI

D'accordo: 52,5%; In disaccordo: 12,4%
Indice di accordo (0-100): 63,1 (2010:53,8)

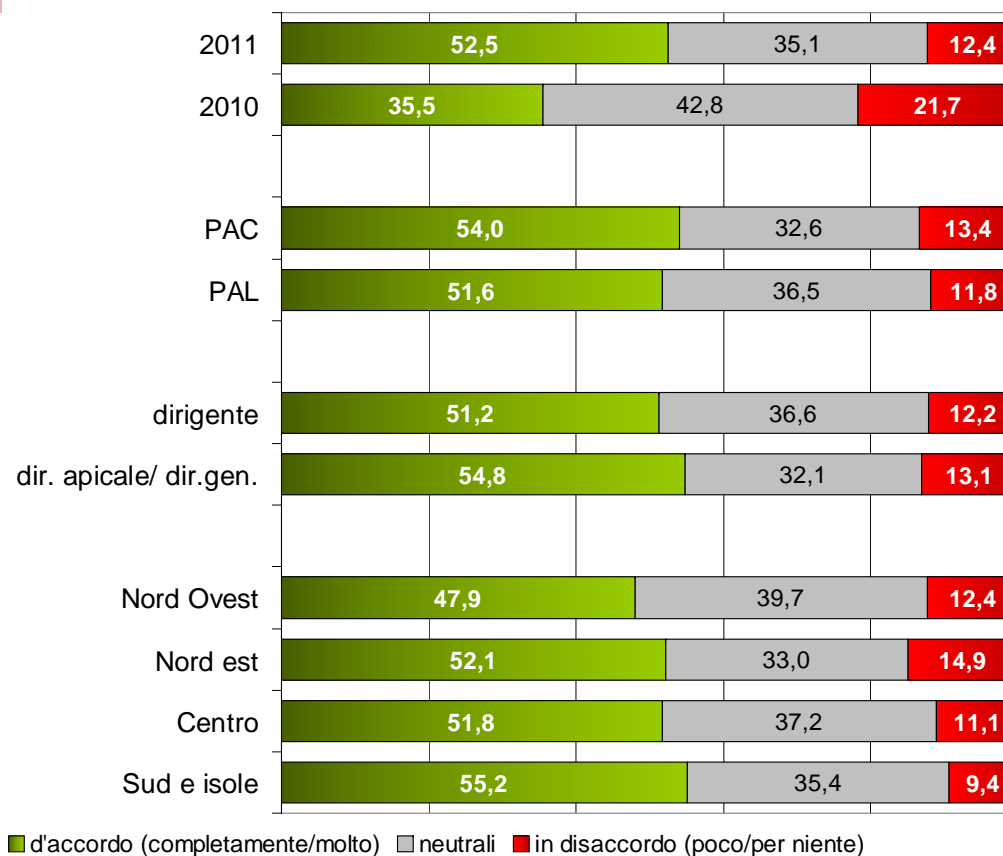
Aumentano in maniera significativa rispetto al 2010 coloro che ritengono le nuove norme sulla trasparenza efficaci ai fini di una **migliore relazione tra cittadini e istituzioni**

Maggiore entusiasmo nella **PAC**, nei **dirigenti apicali** e nel **Sud**



TRASPARENZA E RAPPORTO TRA CITTADINI E PA

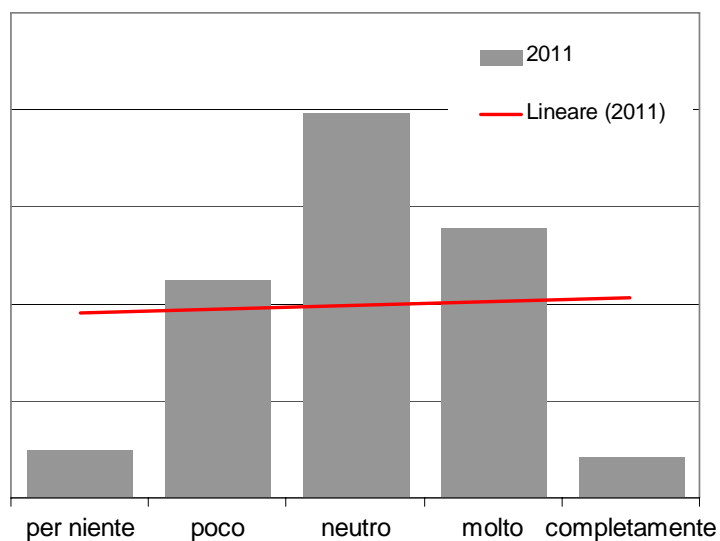
Le norme in materia di trasparenza rappresentano un primo passo per porre il cittadino-cliente al centro della programmazione degli obiettivi e per semplificare il rapporto tra PA, imprese e cittadini



■ d'accordo (completamente/molto) ■ neutrali ■ in disaccordo (poco/per niente)

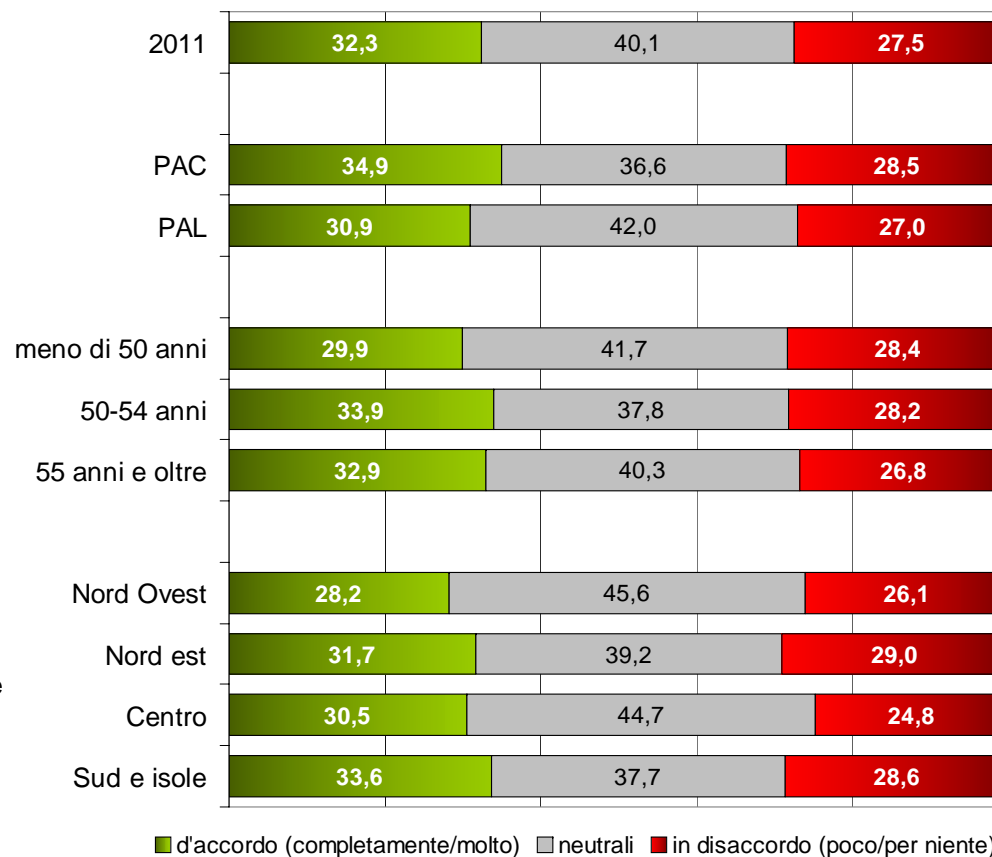
D'accordo: 32,3%; In disaccordo: 27,5%
Indice di accordo (0-100): 51,0

L'apprezzamento delle riforme a livello personale non trova riscontro a livello di Ente dove solo un dirigente su tre ritiene che i principi di trasparenza stanno modificando i processi organizzativi interni alla PA.



TRASPARENZA E PROCESSI ORGANIZZATIVI INTERNI

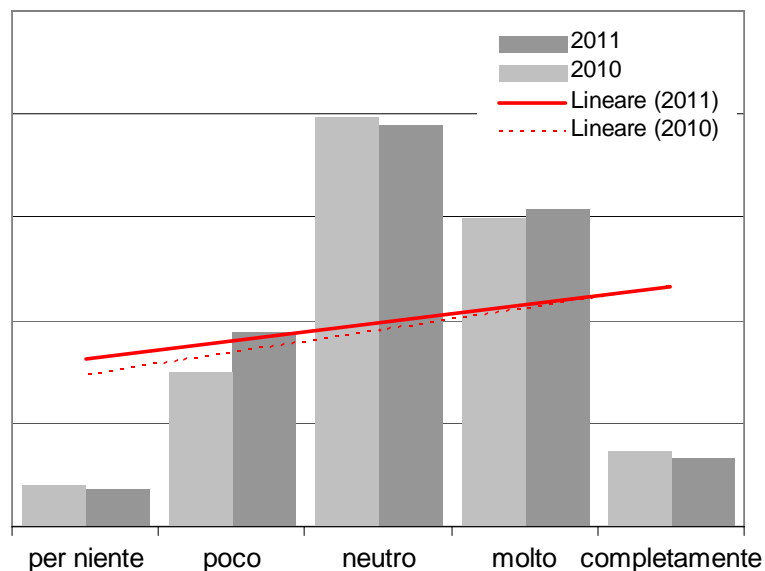
Le norme in materia di trasparenza stanno gradualmente modificando i processi organizzativi e la struttura delle relazioni con i cittadini all'interno dell'Ente cui appartengo



D'accordo: 37,8%; In disaccordo: 22,8%
Indice di accordo (0-100): 54,5 (2010: 55,6)

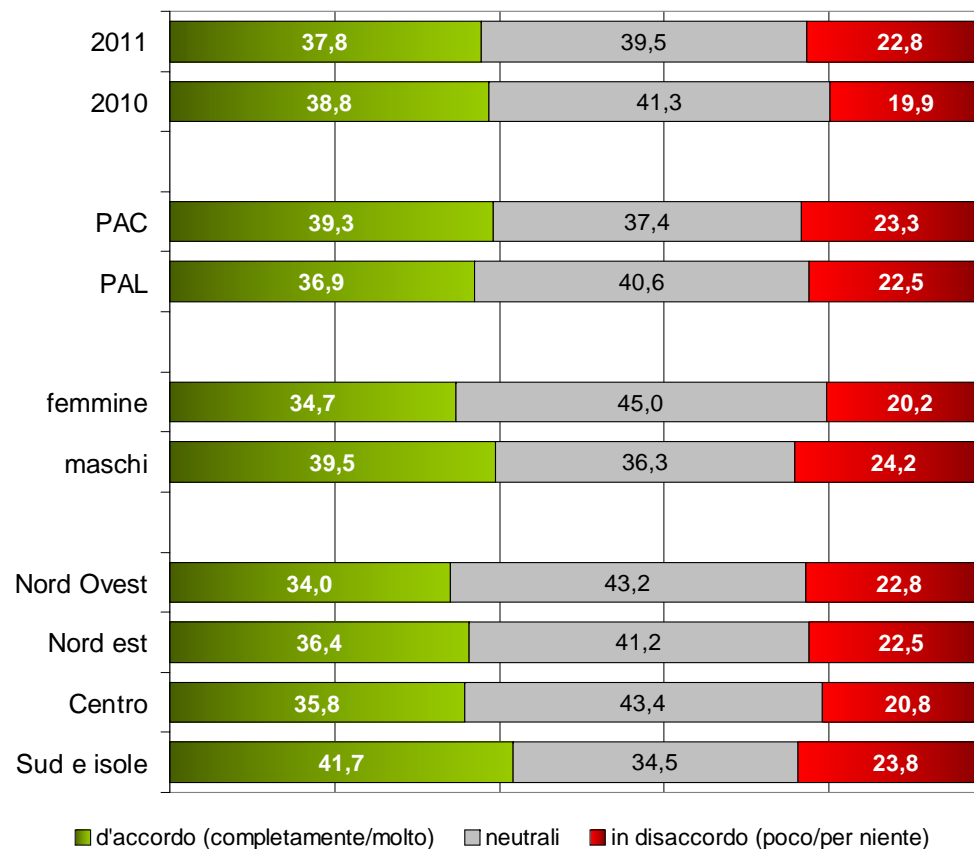
I principi di **trasparenza** sono ritenuti **idonei** anche ai fini del rafforzamento della **legalità e della cultura dell'integrità**.

Più ottimisti i dirigenti del Sud e i maschi mentre non vi sono grosse difformità tra PAC E PAL



TRASPARENZA E CULTURA DELL'INTEGRITÀ'

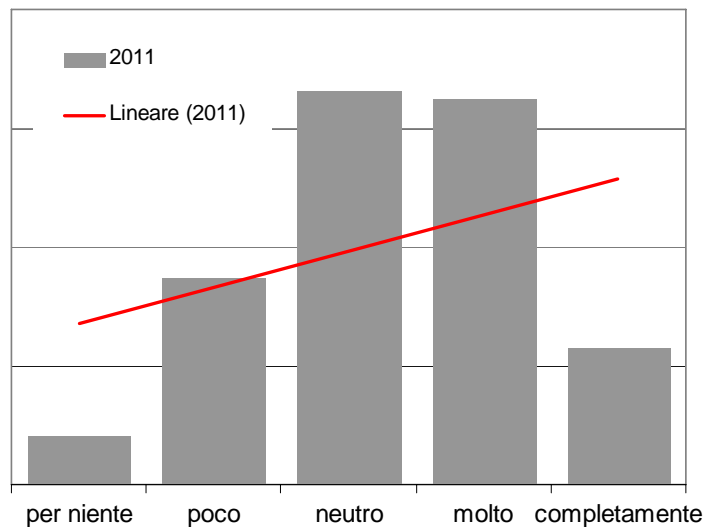
I principi di trasparenza, rendicontazione della performance e accessibilità totale previsti dalle nuove norme supportano il rafforzamento della legalità e della cultura dell'integrità



D'accordo: 44,7%; In disaccordo: 21,6%
Indice di accordo (0-100): 57,7

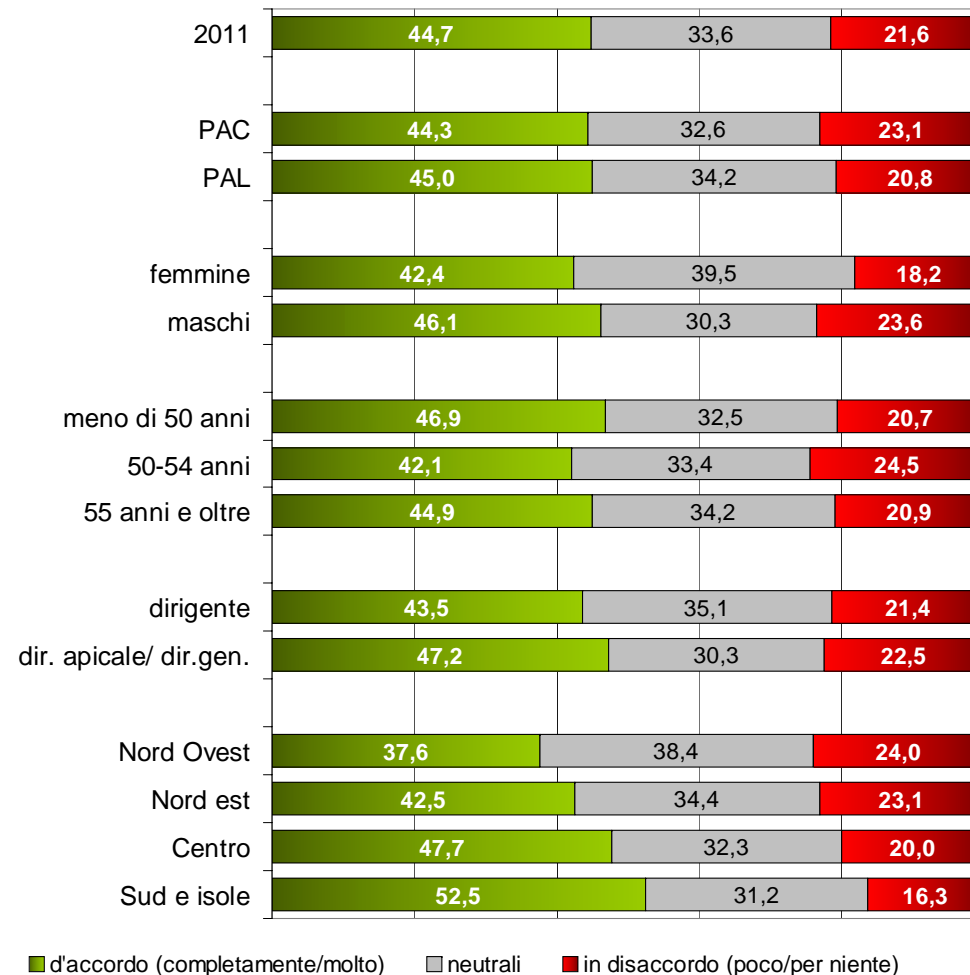
Per quasi la metà dei dirigenti la PEC consentirà una riduzione dei costi di funzionamento della PA

Il giudizio è trasversale a tutta la PA e molto positivo al Sud dove gli entusiasti sono oltre il 50%



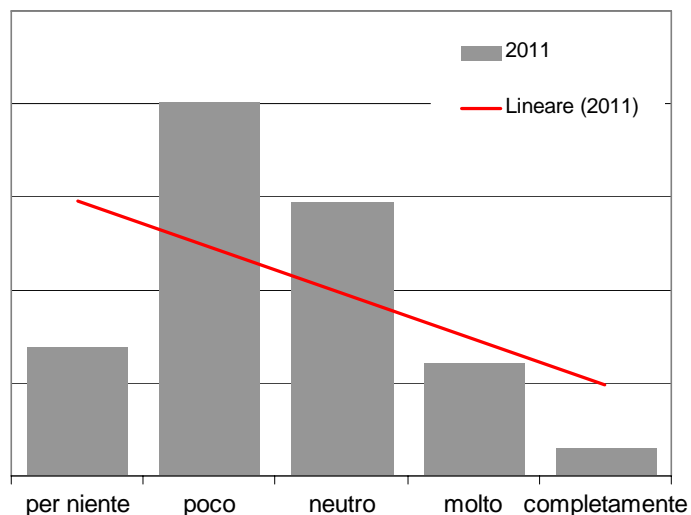
POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA

La Posta Elettronica Certificata consente una riduzione dei costi di funzionamento della PA e agevola le comunicazioni tra PA e i cittadini



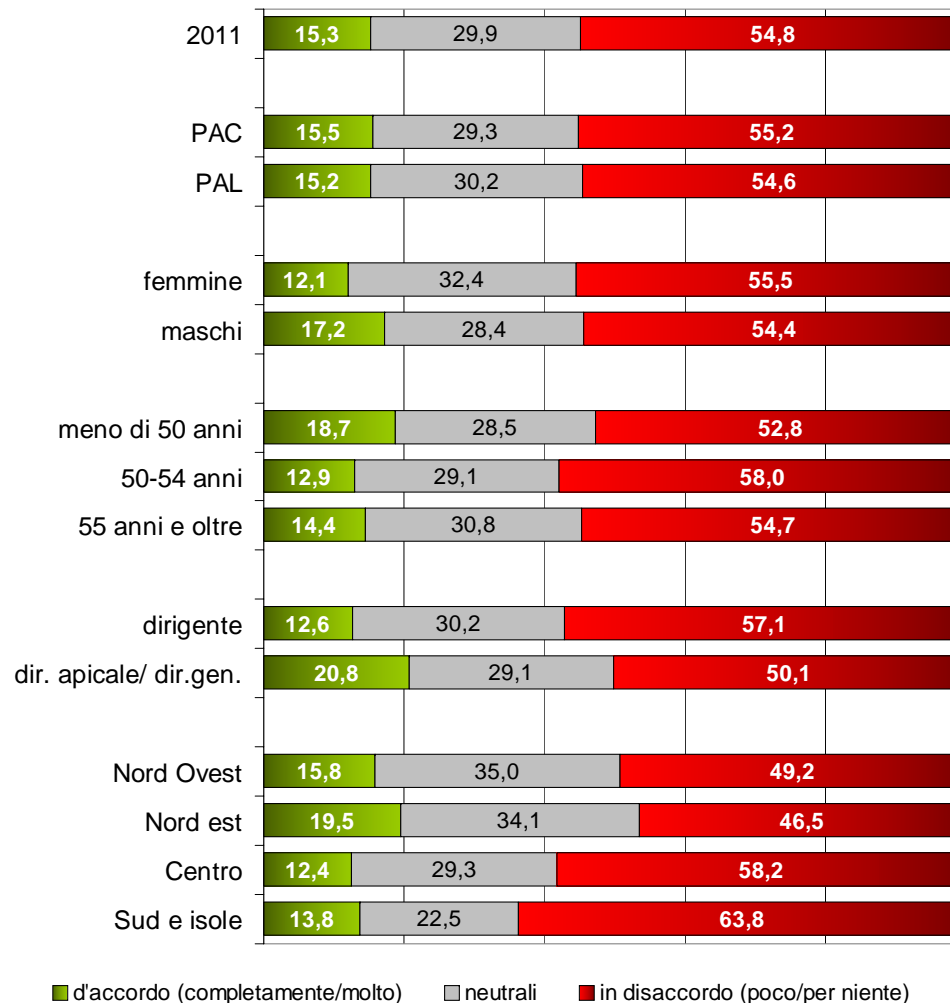
D'accordo: 15,3%; In disaccordo: 54,8%
Indice di accordo (0-100): 37,4

Riaffiora il divario tra percezione soggettiva e constatazione di quanto succede nel proprio ente, dove la PEC è uno strumento **sottoutilizzato**. Permangono **differenze territoriali** significative e una maggiore propensione all'utilizzo da parte **dei giovani dirigenti**



POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA

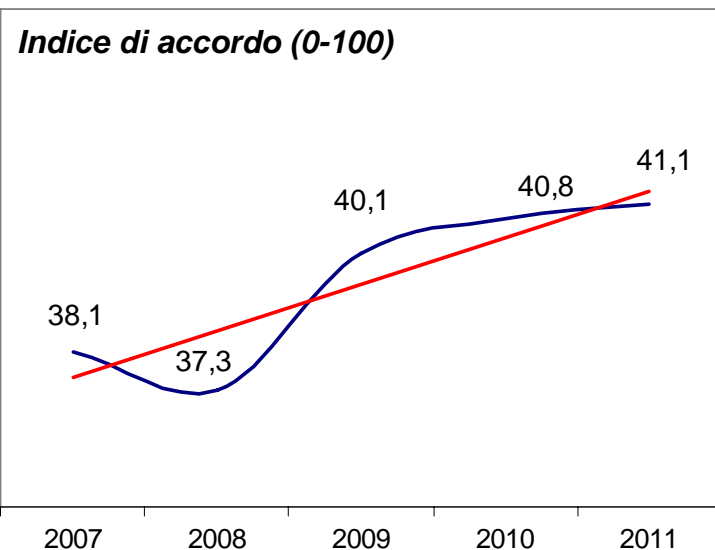
Nella mia PA La P.E.C. viene utilizzata con efficacia e sta consentendo una più efficace gestione delle relazioni all'interno e all'esterno dell'Ente



2. VERSO UN APPROCCIO “PER OBIETTIVI”: MOTIVAZIONI, AMBIZIONI E SENSO DI APPARTENENZA

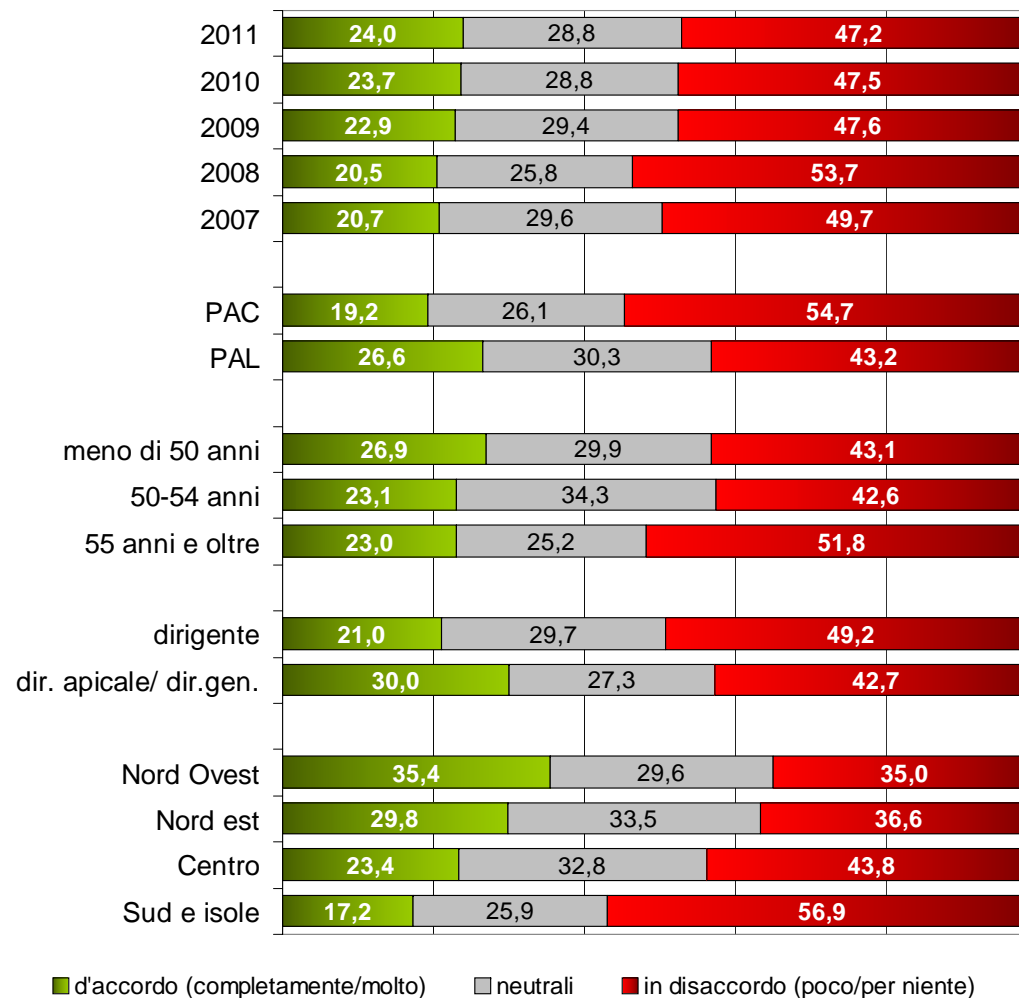
D'accordo: 33,6%; In disaccordo: 38,1%
Indice di accordo (0-100): 41,1 (2010:40,6)

L'osservazione della serie storica suggerisce un progressivo, **lento affermarsi** di una **cultura per obiettivi**. Questo processo interessa in modo significativo la **PAL**, i dirigenti più **giovani** e quelli **apicali**, mentre rimane forte il **gap Nord-Sud**



OBIETTIVI DI GESTIONE

Nella mia PA gli obiettivi di gestione mi sono stati affidati dopo averli negoziati

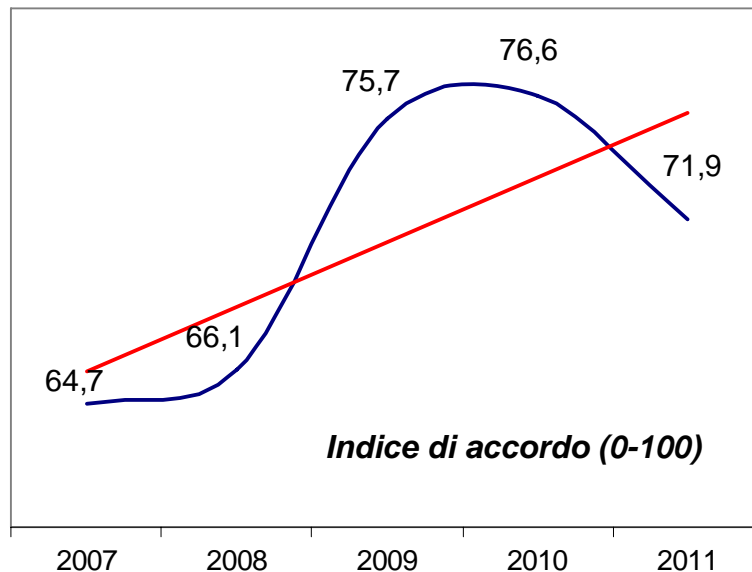


SENSO DI APPARTENENZA

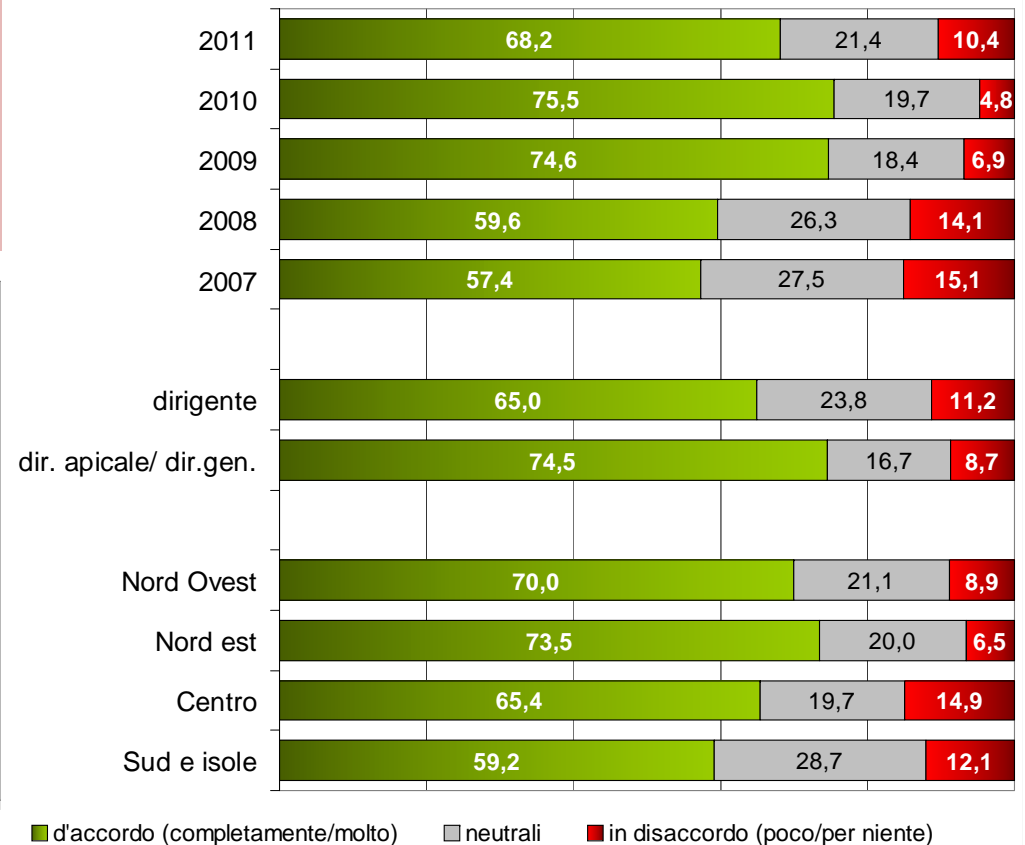
D'accordo: 68,2%; In disaccordo: 10,4%
Indice di accordo (0-100): 71,9 (2010: 76,6)

Resta alto il **senso di appartenenza** dei dirigenti anche se si affievolisce di qualche punto rispetto al 2010.

Punte massime nel **nord est** (73% di chi lo sente proprio) e fra gli **apicali** (74,5).



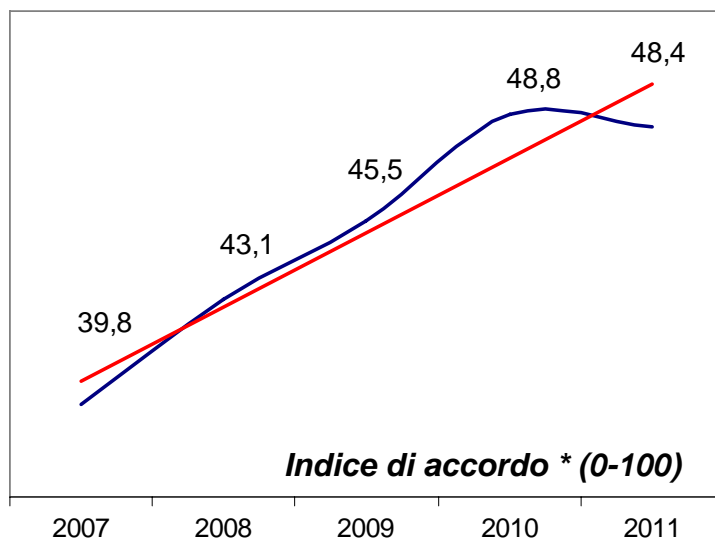
Come dirigente della mia PA sento di svolgere un ruolo di Civil Servant



AMBIZIONI

D'accordo: 34,9%; In disaccordo: 38,7%
Indice di accordo (0-100): 48,4 (2010:48,8)

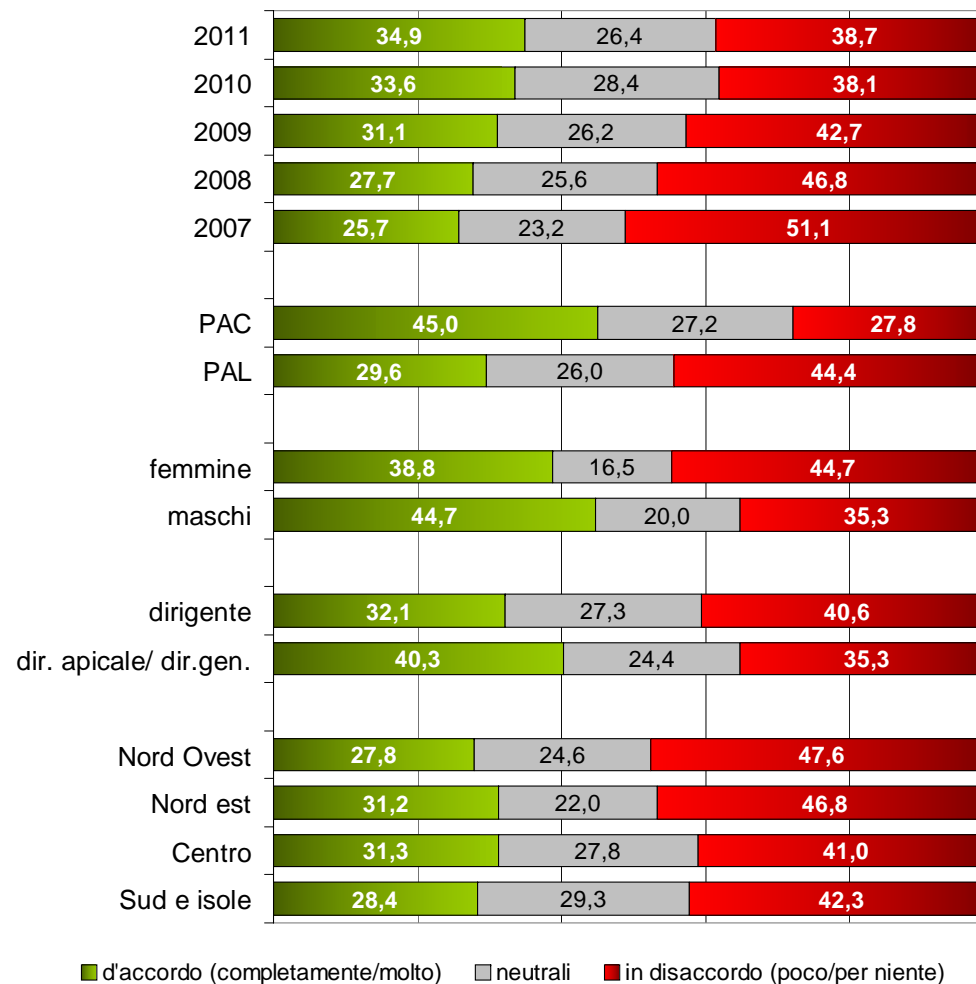
Si mantengo **stabili**, ma pur sempre **alte**, le **ambizioni**. Un dirigente su tre si dice **pronto a spostarsi in un'altra regione** per "far carriera", forse anche per **sfiducia nelle opportunità offerte nel proprio territorio**.



* l'indice peggiora nonostante il dato assoluto cresca perché aumentano anche i giudizi negativi e in generale si è verificata una redistribuzione a vantaggio delle valutazioni più basse



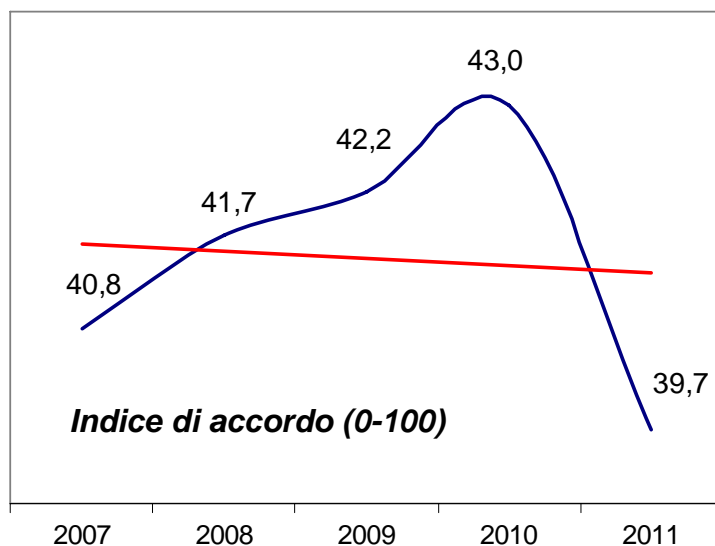
Per una progressione di carriera o retribuzione sarei disposto a spostarmi in un'altra regione



D'accordo: 18,7%; In disaccordo: 49,3%
Indice di accordo (0-100): 39,7 (2010:43,0)

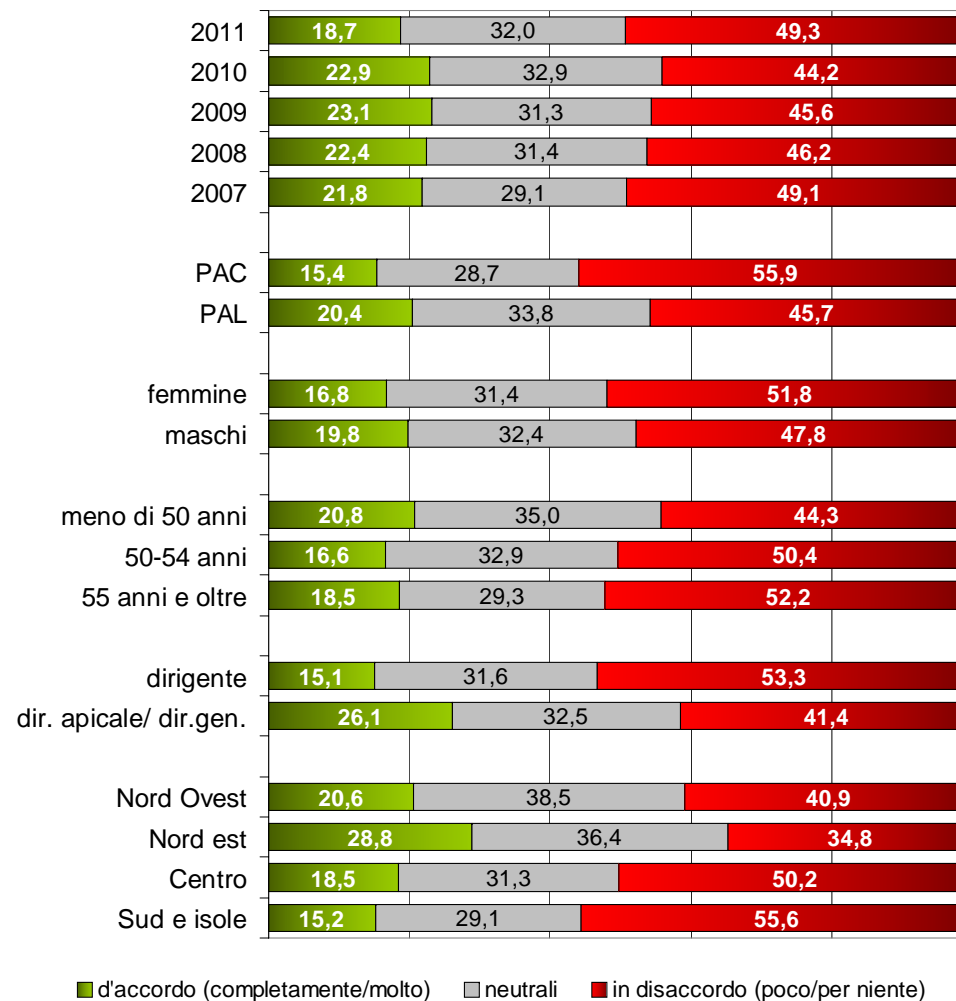
Aumenta rispetto al 2010 la **delusione** in merito alla possibilità di scegliere **percorsi formativi** che favoriscono la propria **crescita professionale**.

Evidente **posizione di vantaggio** per gli **"apicali"**.



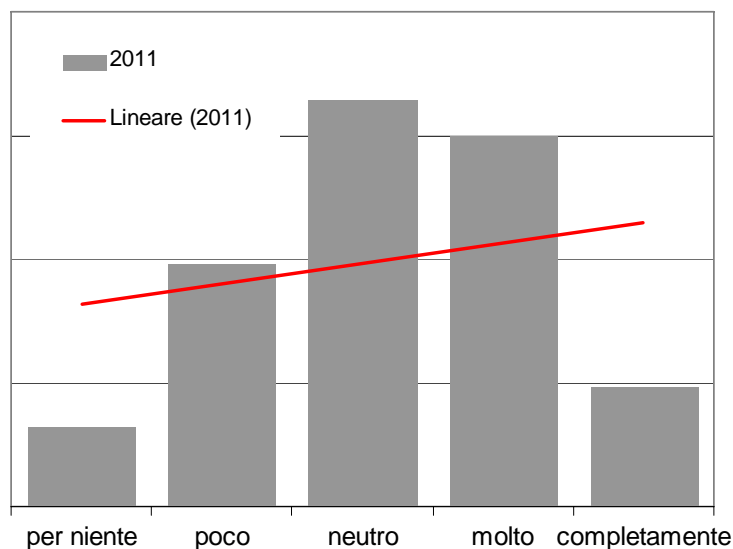
FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

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



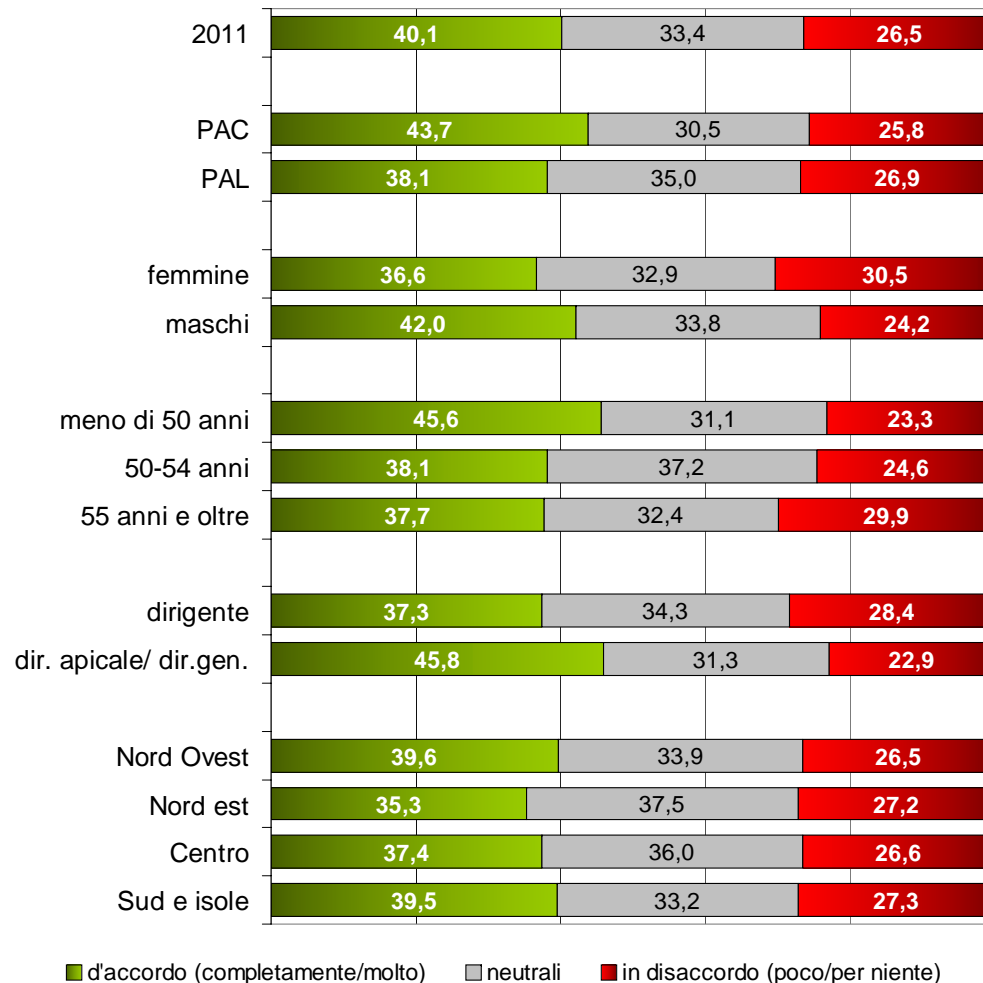
D'accordo: 40,1%; In disaccordo: 26,5%
Indice di accordo (0-100): 54,2

Positivo è l'atteggiamento dei dirigenti verso la **mobilità**, considerata un possibile strumento per rendere più efficiente il lavoro. I più favorevoli sono ovviamente i **giovani** e gli **apicali**



MOBILITA' E PRODUTTIVITA' DEL LAVORO

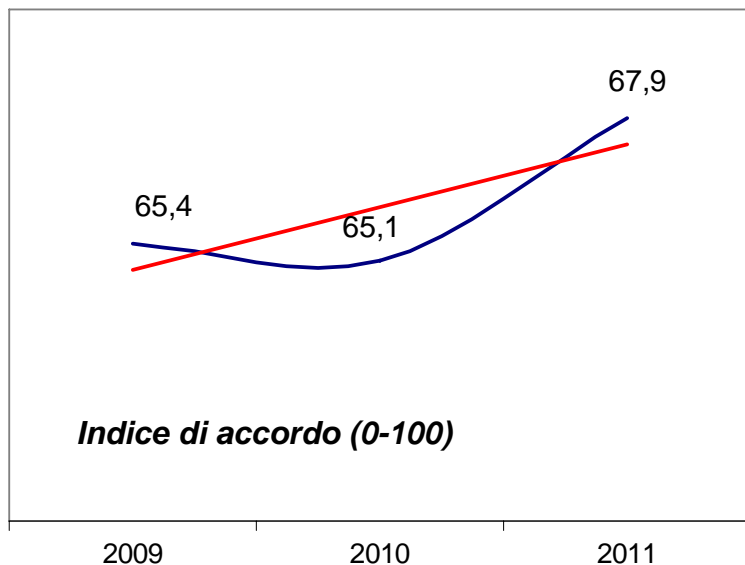
La mobilità del personale è uno strumento efficace di razionalizzazione e di aumento della produttività del lavoro pubblico



D'accordo: 62,0%; In disaccordo: 15,0%
Indice di accordo: 67,9 (2010: 65,1)

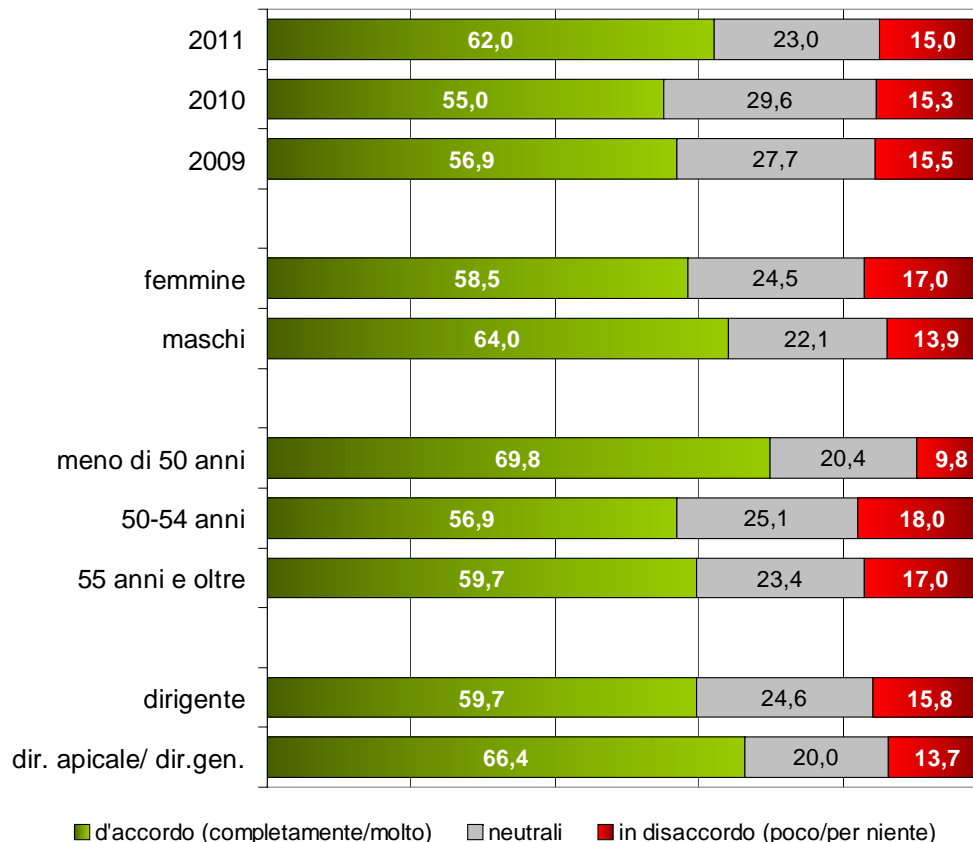
Cresce sempre di più, di anno in anno, la **motivazione** dei dirigenti a **svolgere periodi formativi all'estero**.

Entusiasti soprattutto gli **"under 50"**, e gli apicali.



PROPENSIONE ALLA MOBILITA'

Per la mia crescita professionale sarei disponibile a svolgere percorsi formativi all'estero

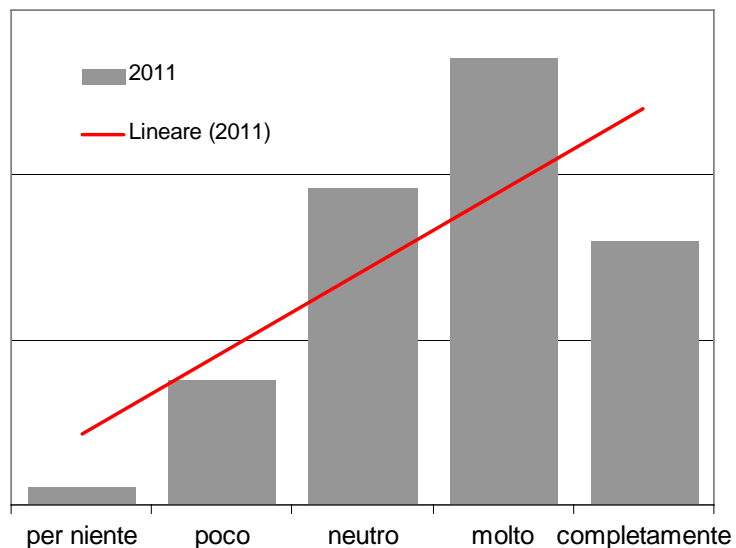


3. L'IMPATTO DELLA IPER-PRODUZIONE NORMATIVA SULL'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DELLA PA

D'accordo: 60,8%; In disaccordo: 12,1%
Indice di accordo (0-100): 67,7

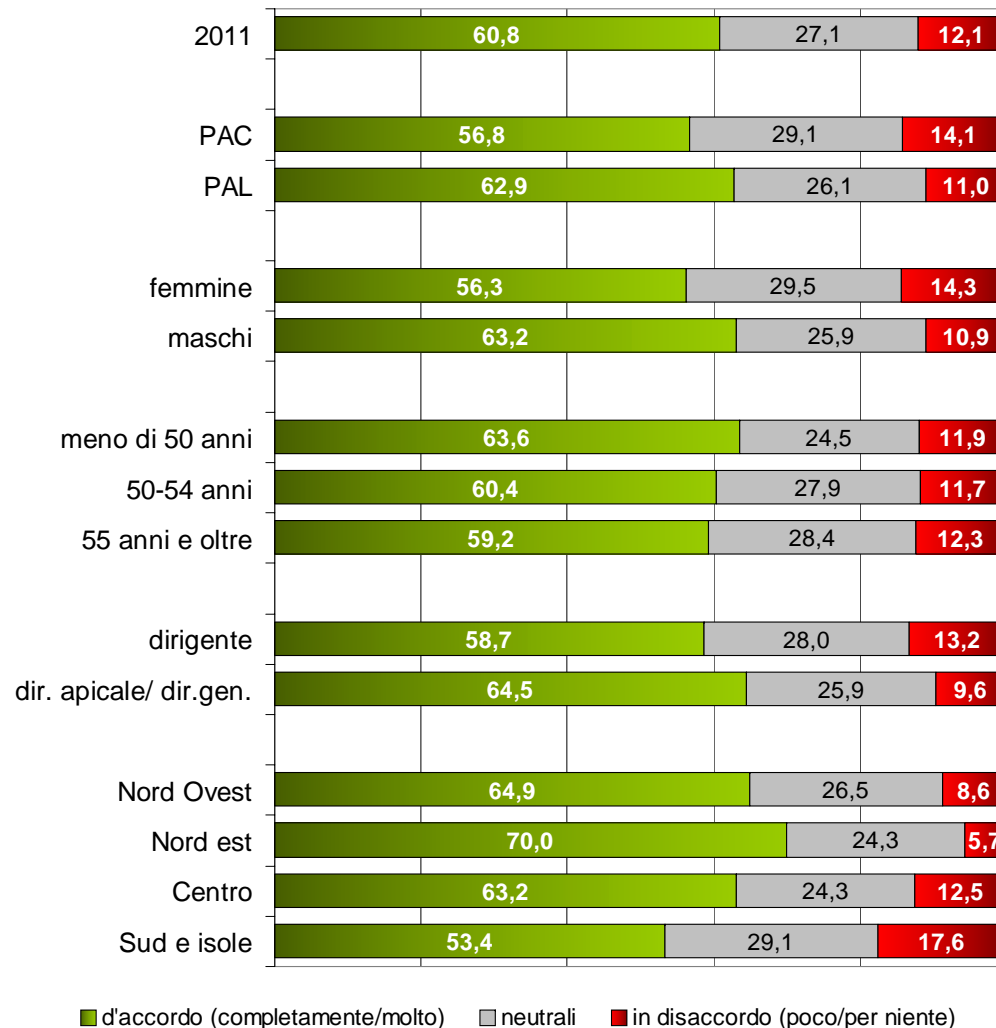
La proliferazione normativa (es. DL 78/2010 e L.136/2010) crea forti perplessità nei dirigenti e per il 43% degli intervistati sta provocando **forti rallentamenti all'azione degli uffici.**

Il problema è particolarmente sentito al Nord Est, nella PAL e tra gli apicali



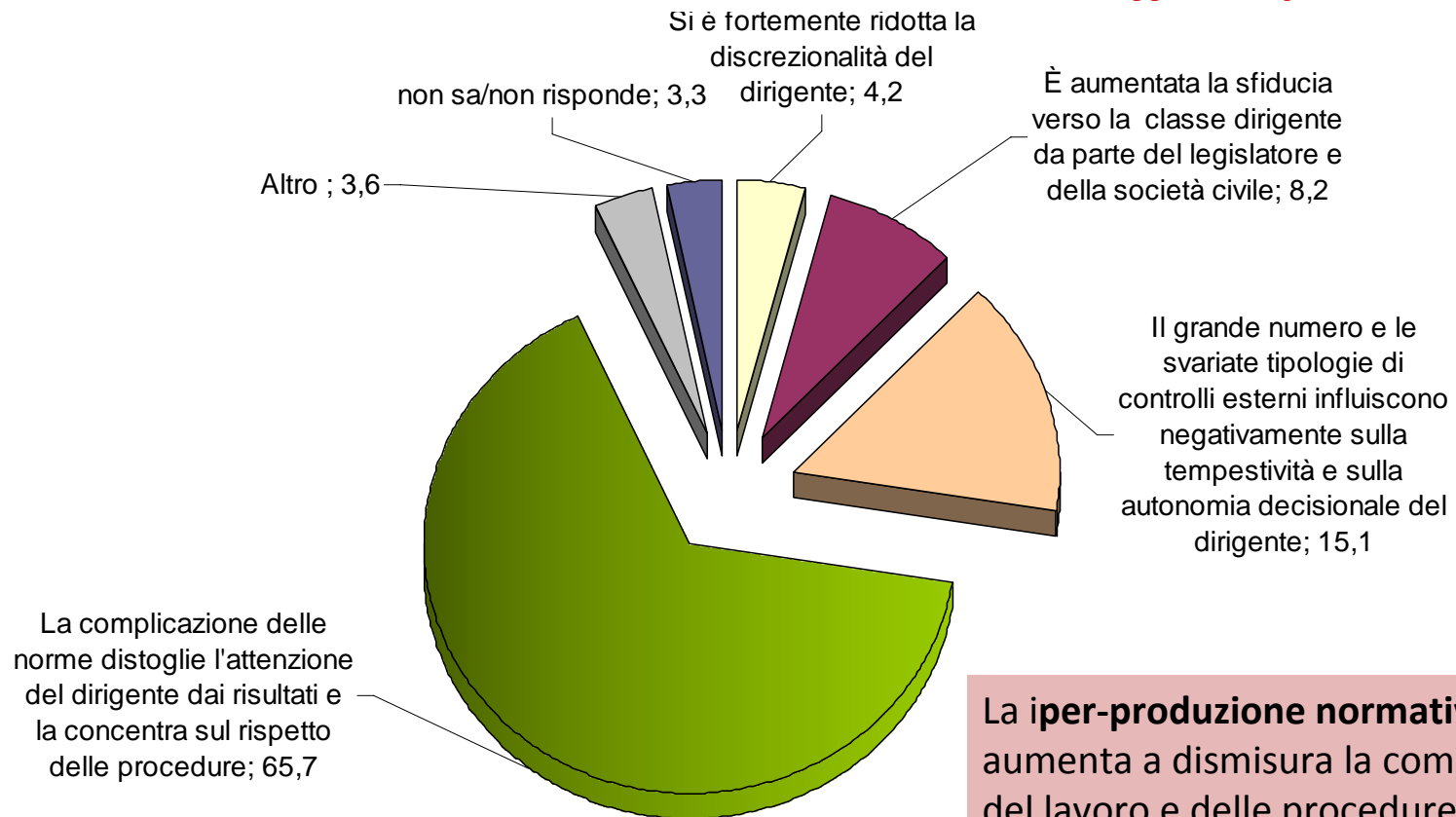
IPER-PRODUZIONE NORMATIVA

La proliferazione della normativa sta comportando negli ultimi anni un rallentamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa



IPER-PRODUZIONE NORMATIVA

L'effetto paradosso



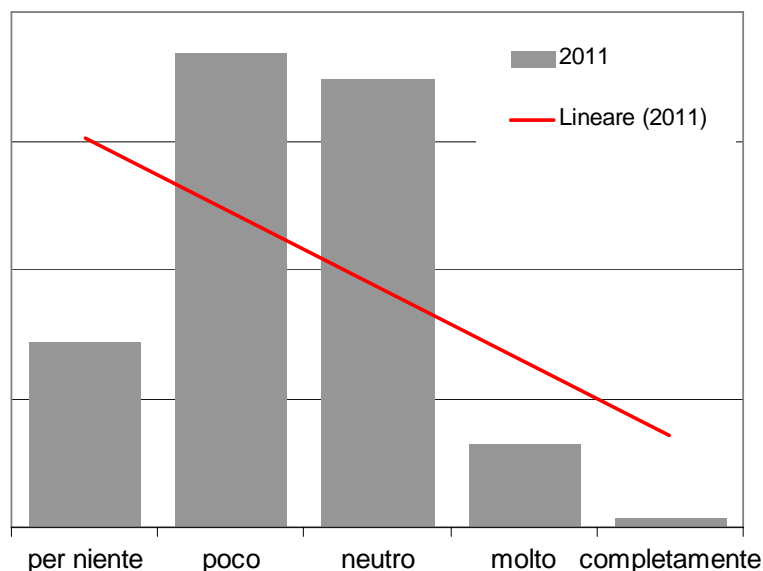
La **iper-produzione normativa** aumenta a dismisura la complessità del lavoro e delle procedure, con l'effetto paradosso di **distogliere l'attenzione dai veri obiettivi e impedire una reale semplificazione burocratica.**

D'accordo: 7,8%; In disaccordo: 55,0%

Indice di accordo: 34,5

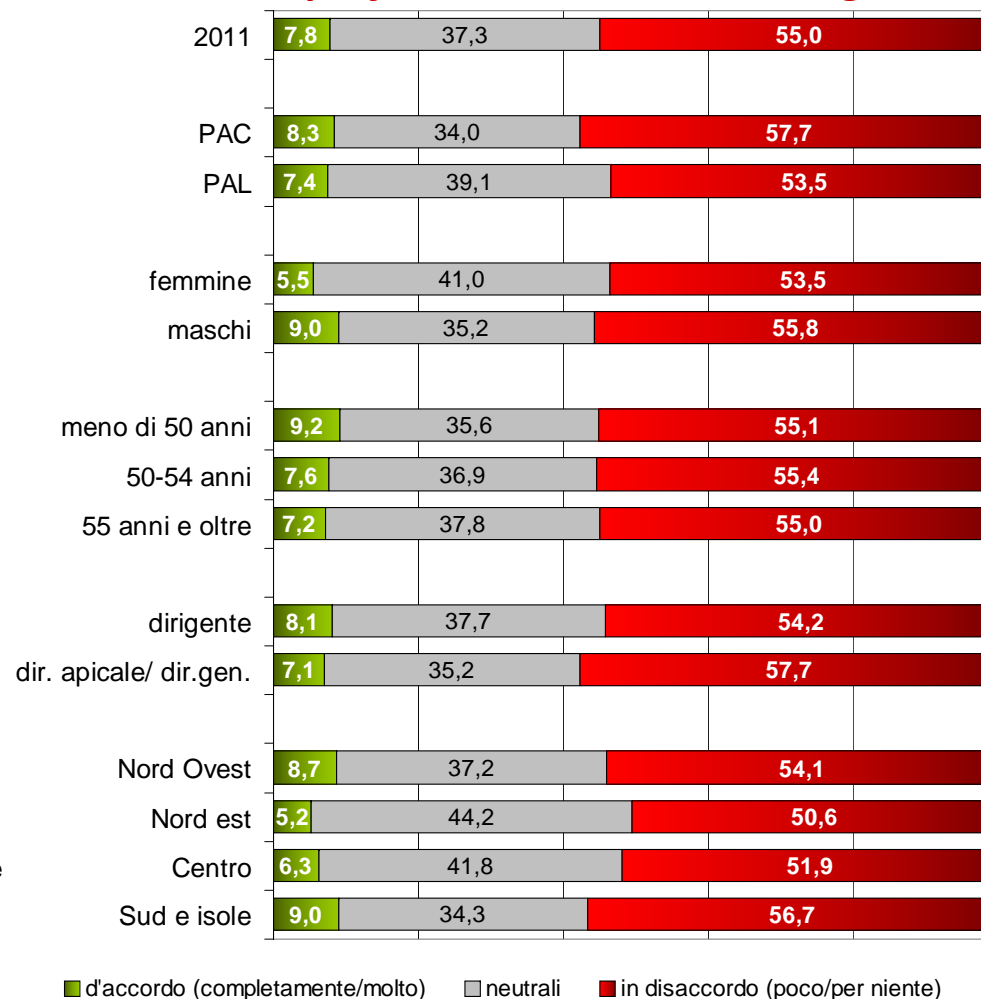
Anche la Civit viene vista come un ulteriore **appesantimento burocratico** e sono meno del 10% coloro che la ritengono utile per la definizione di un sistema di standard.

Non ci sono significative differenze né a livello territoriale né tra **PAC e PAL**.



IL RUOLO DI CIVIT

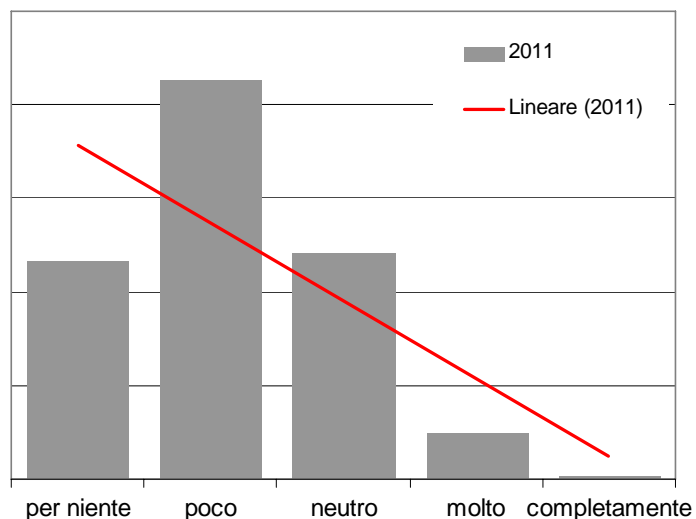
L'Attività svolta da Civit è stata utile per la definizione di un sistema di standard necessarie ad agevolare l'attuazione del ciclo della performance all'interno degli Enti



D'accordo: 5,6%; In disaccordo: 69%

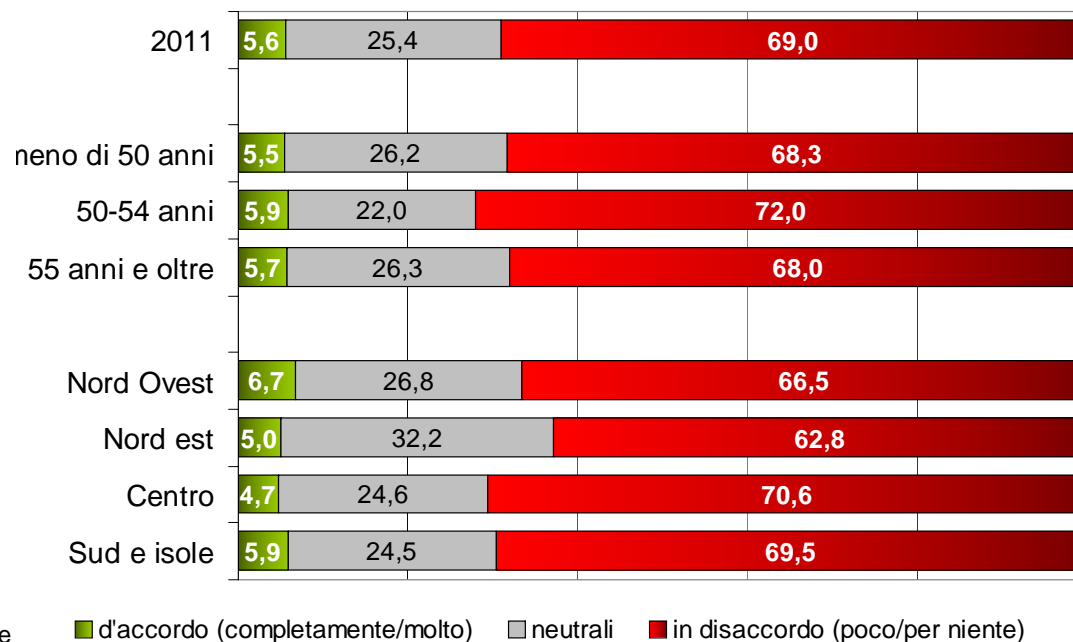
Indice di accordo (0-100): 28,1

Anche sul ruolo e l'efficacia degli OIV prevale un atteggiamento di perplessità. I contrari e i dubbiosi (circa il 69%) prevalgono sui favorevoli.



IL RUOLO DEGLI OO.II.VV.

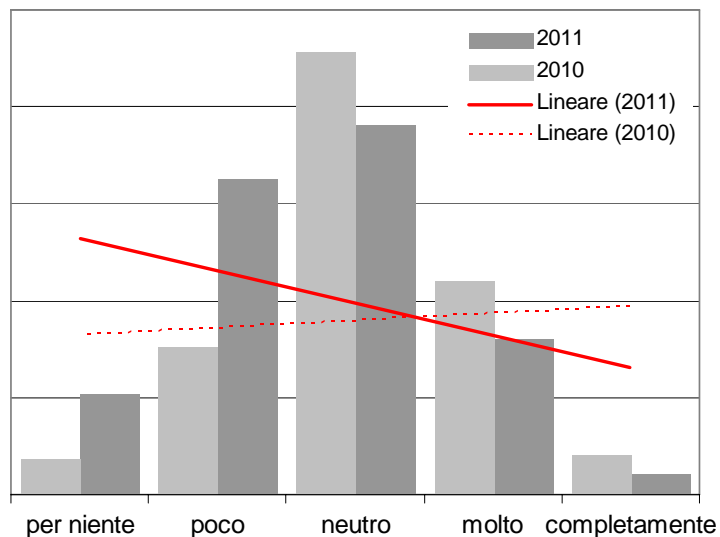
La nascita degli organismi indipendenti di valutazione (OIV) ha migliorato il funzionamento del sistema della valutazione e misurazione all'interno degli Enti.



D'accordo: 18,2%; In disaccordo: 43,3%
Indice di accordo 41,6 (2010: 52,1)

Si **riducono le aspettative** sul nuovo sistema di valutazione, che viene percepito in una fase di **stallo** anche per la **mancanza di risorse**.

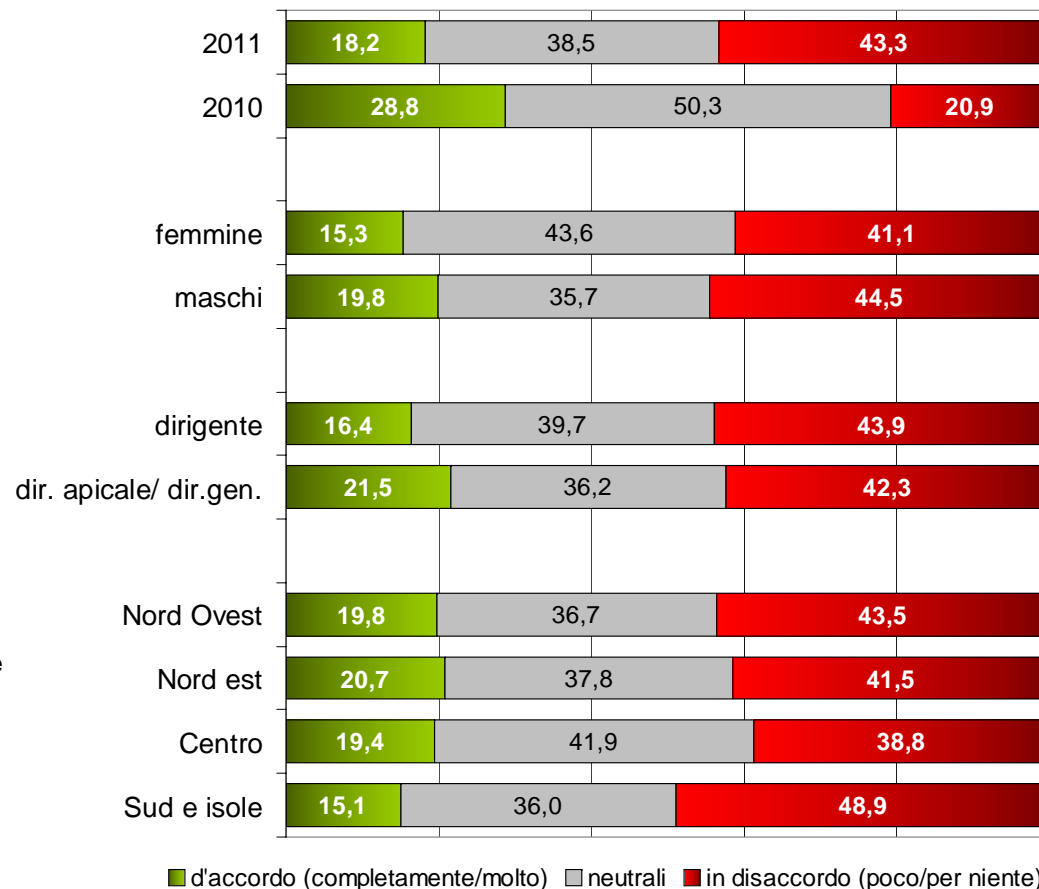
Leggermente più ottimisti i **dirigenti maschi del Nord** e gli **apicali**



** Nel 2010 la domanda era formulata in maniera leggermente diversa: il confronto è da intendersi fra l'aspettativa dell'efficacia della nuova norma (2010) e una prima valutazione di attuazione (2011).

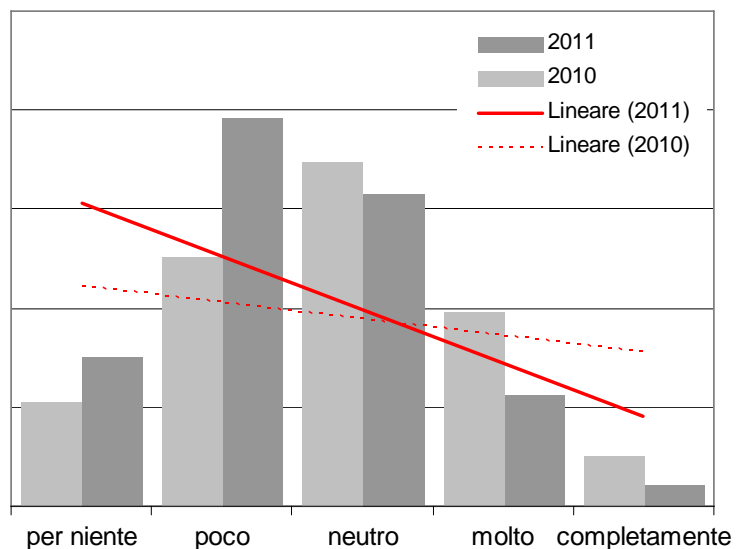
GLI EFFETTI SUL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il passaggio dal sistema dei controlli interni a quello della valutazione della performance, sta producendo una cultura della valutazione che avrà effetti positivi sulla performance delle amministrazioni pubbliche**



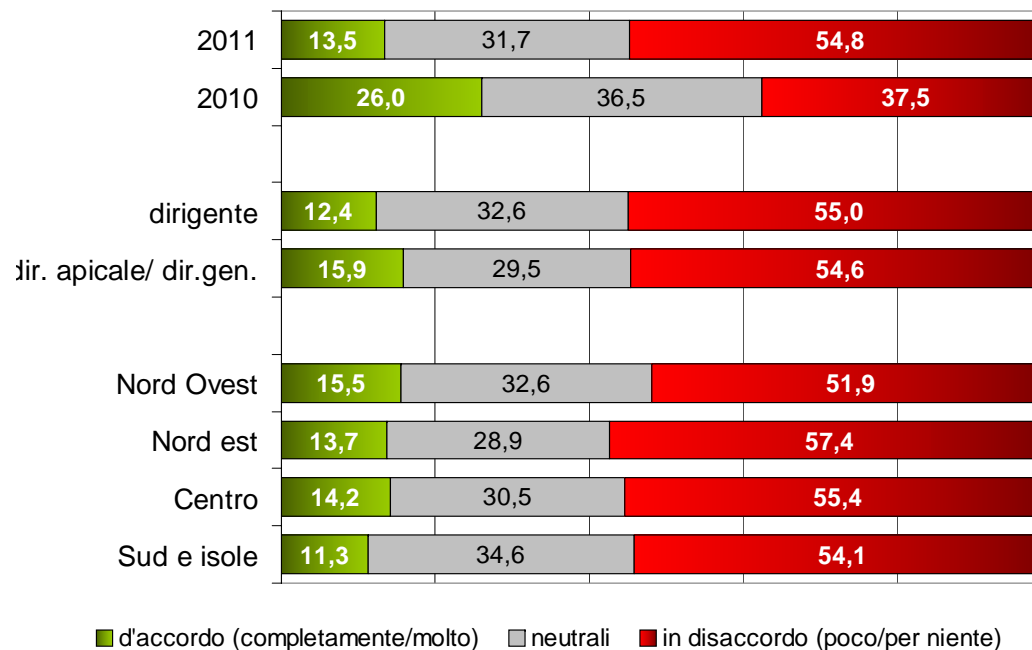
D'accordo: 13,5%; In disaccordo: 54,8%
Indice di accordo: 36,4 (2010: 45,7)

Il clima di delusione spiega la crescente **sfiducia** sul sistema premiante selettivo che per oltre la metà dei dirigenti non avrà ricadute positive ai fini del riconoscimento del merito. Più **ottimismo** presso gli **apicali**.



MERITOCRAZIA E SISTEMA PREMIANTE SELETTIVO

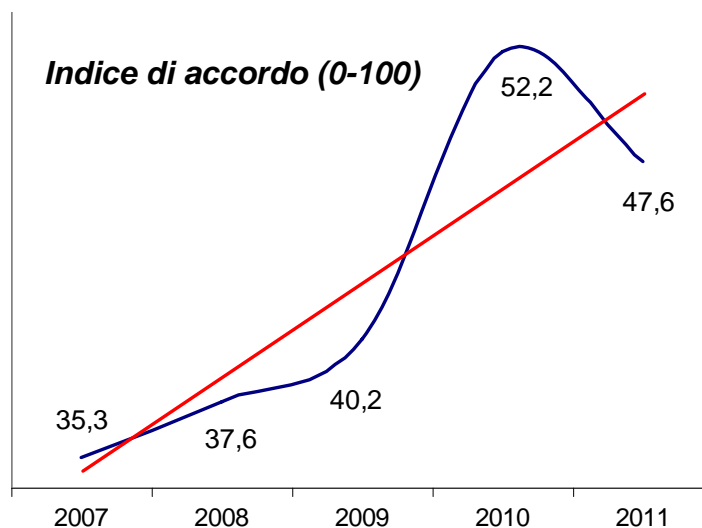
Le nuove norme in materia di sistema premiante selettivo pongono le premesse per lo sviluppo di un percorso di crescita professionale basato sul riconoscimento del merito**



** Nel 2010 la domanda era formulata in maniera leggermente diversa: il confronto è da intendersi fra l'aspettativa dell'efficacia della nuova norma (2010) e una prima valutazione di attuazione (2011).

D'accordo: 29,8%; In disaccordo: 39,2%
Indice di accordo: 47,6 (2010:52,2)

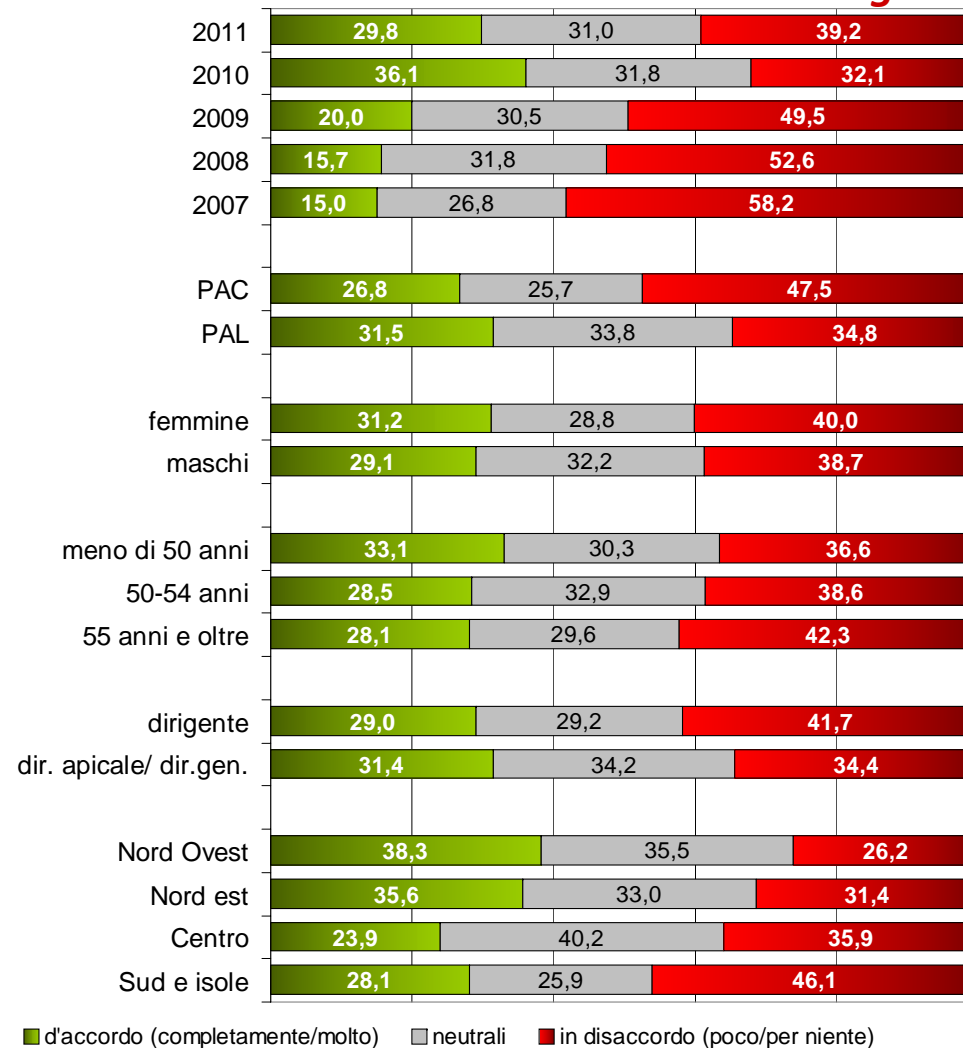
Dopo l'andamento positivo degli ultimi anni nel 2011 si registra uno **stallo nelle aspettative** circa la presenza di una correlazione positiva tra incentivazione economica e obiettivi, in parte dovuta al blocco delle remunerazioni



PROMO P.A.
FONDAZIONE
 RICERCA, ALTA FORMAZIONE E PROGETTI
 PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

OBIETTIVI E INCENTIVAZIONE ECONOMICA

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



CONCLUSIONI

I dirigenti stanno gradualmente facendo propri alcuni principi guida delle riforme del 2009, soprattutto quelle orientate alla **digitalizzazione**, alla **trasparenza**, al lavoro per **obiettivi**

Vi è un problema di difficile attuazione delle riforme in un **quadro di risorse scarse**, soprattutto per la parte relativa alla responsabilità dirigenziale e al ciclo della performance che ha determinato una **perdita di fiducia** sul processo di innovazione rispetto agli entusiasmi dello scorso anno

La **complicazione normativa**, unita ai tagli delle **recenti manovre finanziarie** impedisce ai dirigenti di concentrarsi sugli obiettivi della propria azione

Nonostante le difficoltà i dirigenti rimangono motivati e continuano a sentirsi “civil servants” e manifestano una non scontata **predisposizione alla mobilità e al cambiamento.**

Movimento dei *civil servants*

per informazioni e adesioni al movimento:

www.iss.promopa.it

Gaetano Scognamiglio

Presidente, PROMO P.A. Fondazione



Impostazione metodologica ed elaborazione dati a cura del
Centro Statistica Aziendale Srl