FORUM P.A. 2013

"LA PA VISTA DA CHI LA DIRIGE"

Settimo Rapporto nazionale

Anteprima dei risultati

29 maggio 2013

Gaetano Scognamiglio

Presidente, PROMO P.A. Fondazione

PROMO P.A. FONDAZIONE

RICERCA, ALTA FORMAZIONE E PROGETTI PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'obiettivo

Il rapporto su "La P.A. vista da chi la dirige"

- ✓ è promosso dal *Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione* 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 settima 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.

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

La tecnica d'indagine

- ✓ L'indagine è stata condotta tramite somministrazione di un questionario on-line con accesso riservato ai dirigenti nel periodo compreso fra il 22 aprile e il 14 maggio 2013.
- ✓ L'universo è rappresentato dall'insieme dei dirigenti della PA, esclusi, per motivi di omogeneità della Scuola e delle Forze Armate e, per il Sistema Sanitario Nazionale i dirigenti medici.
- ✓ Sono stati invitati a rispondere tramite mailing list circa 30.000 dirigenti;
- ✓ La tecnica è del tutto assimilabile alla cd. "indagine postale" con conseguente "autoselezione", a partire dall'archivio lista utilizzato, del campione di rispondenti.

PROMO P.A. FONDAZIONE

RICERCA, ALTA FORMAZIONE E PROGETTI PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

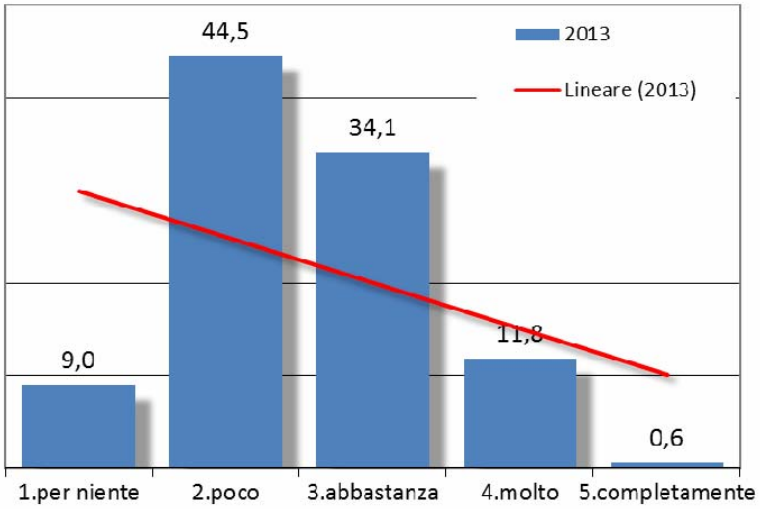
1) Tasso calcolato come rapporto fra i dirigenti rispondenti a tempo indeterminato e il numero dei dirigenti a tempo secondo i dati della Ragioneria dello Stato riferiti all'universo di indagine

1. Anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento dei dipendenti pubblici

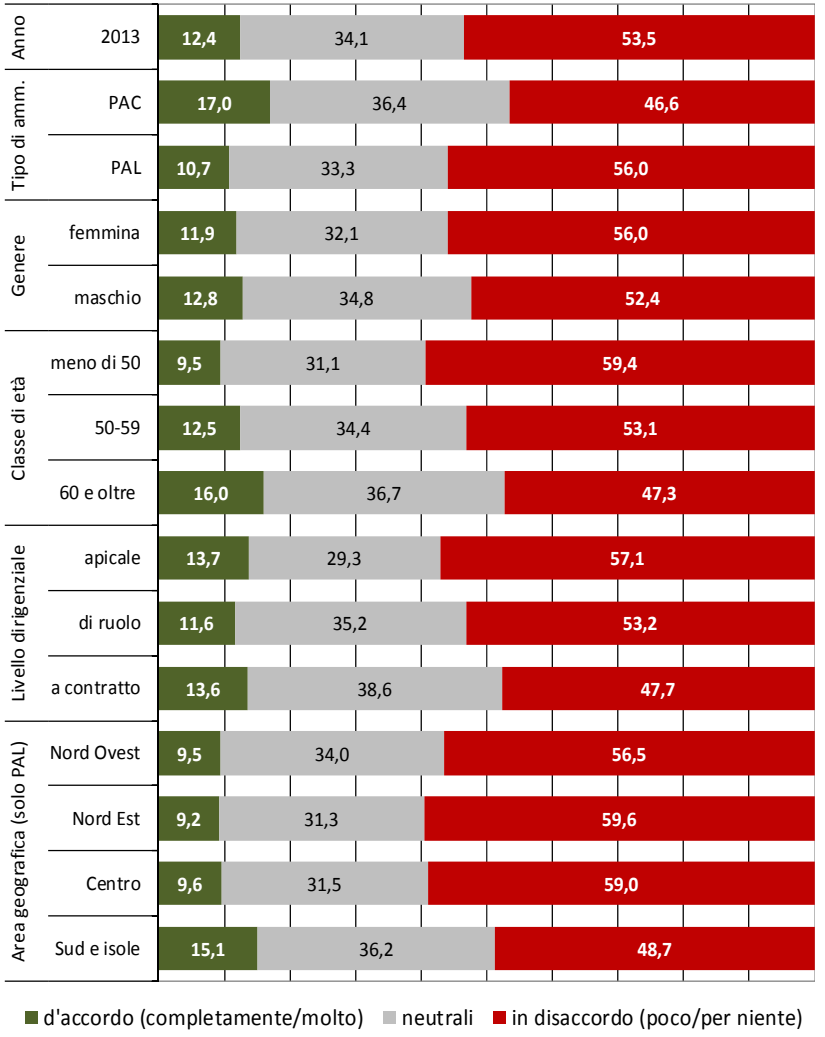
1.1.a La Legge 190/2012, Legge cd. anticorruzione, costituisce un mezzo efficace per prevenire effettivamente fenomeni di corruzione nella PA

D'accordo: 12,4%; In disaccordo: 53,5%

Indice di accordo (0-100): 37,6



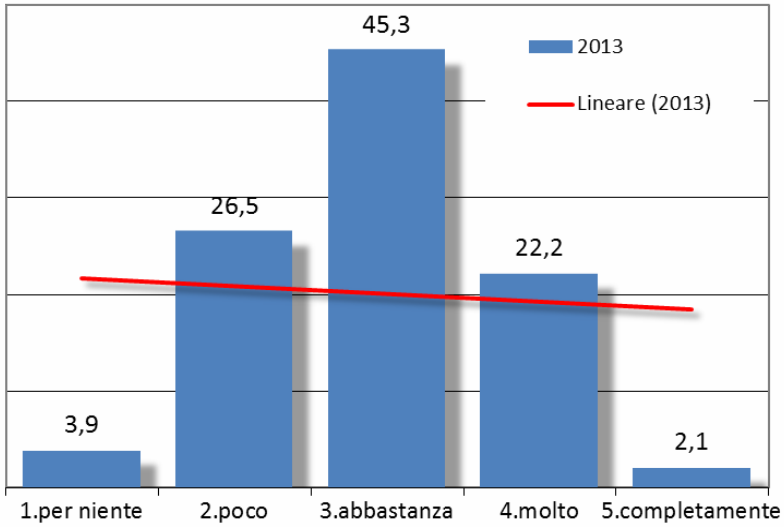
Sull'efficacia delle recenti norme "anticorruzione" i dirigenti fanno emergere tutto il loro scetticismo. Oltre la metà sostiene con decisione di non attendersi risultati tangibili in termini di prevenzione del fenomeno. Un leggero maggiore margine di ottimismo nella PAC e nella PAL del Meridione



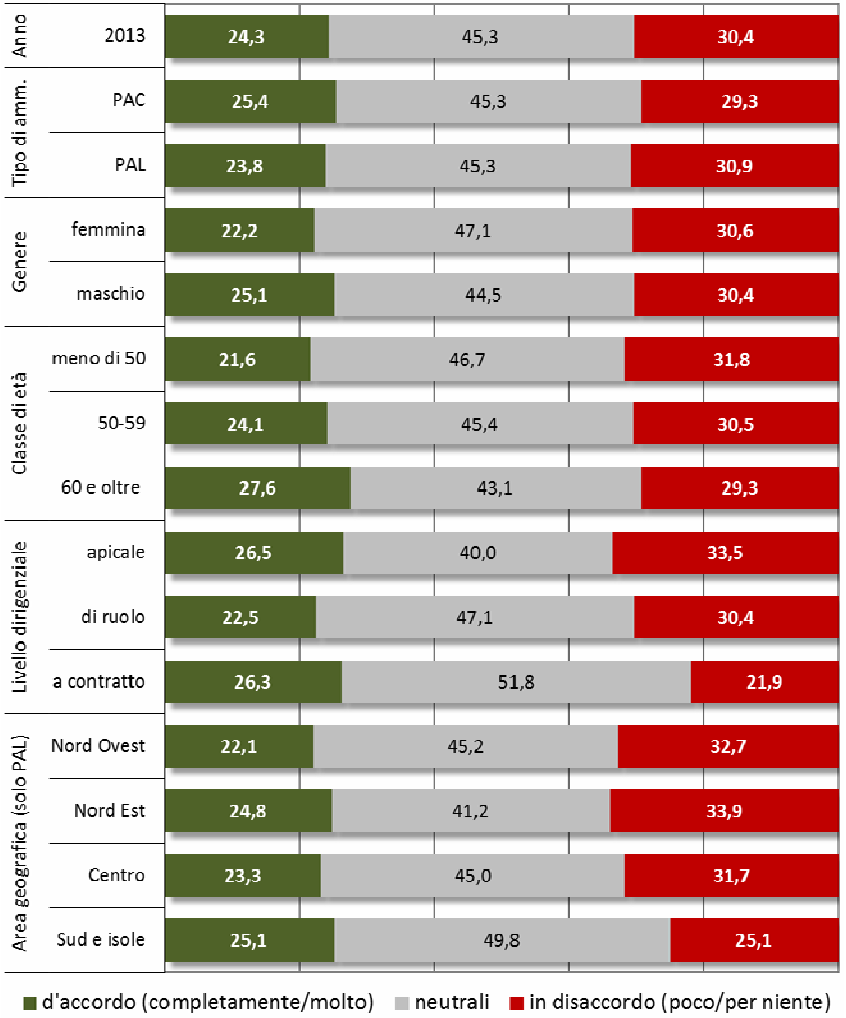
1.1. La riforma della trasparenza introdotta dal D.Lgs. 33/2013 rappresenta uno strumento efficace per garantire un adeguato livello di trasparenza e legalità

D'accordo: 24,3%; In disaccordo: 30,4%

Indice di accordo (0-100): 48,0

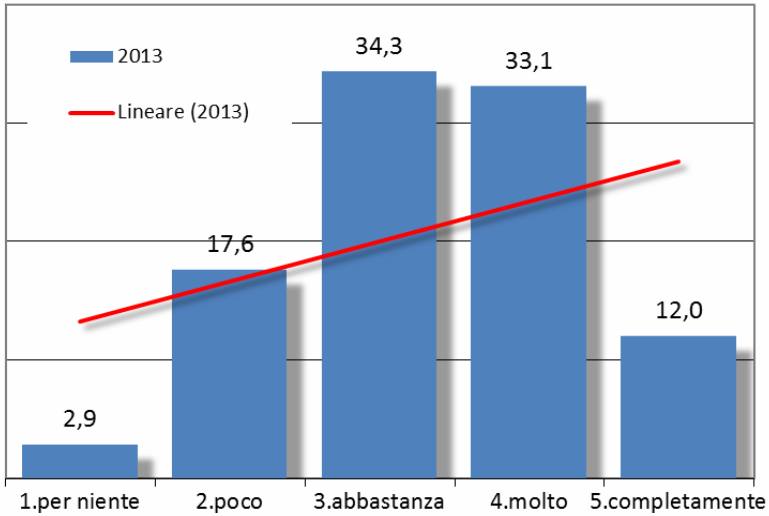


Sull'efficacia delle norme sulla trasparenza prevale un atteggiamento di attesa. Quasi la metà dei dirigenti, forse scottati da troppe delusioni, non assume una posizione definita …

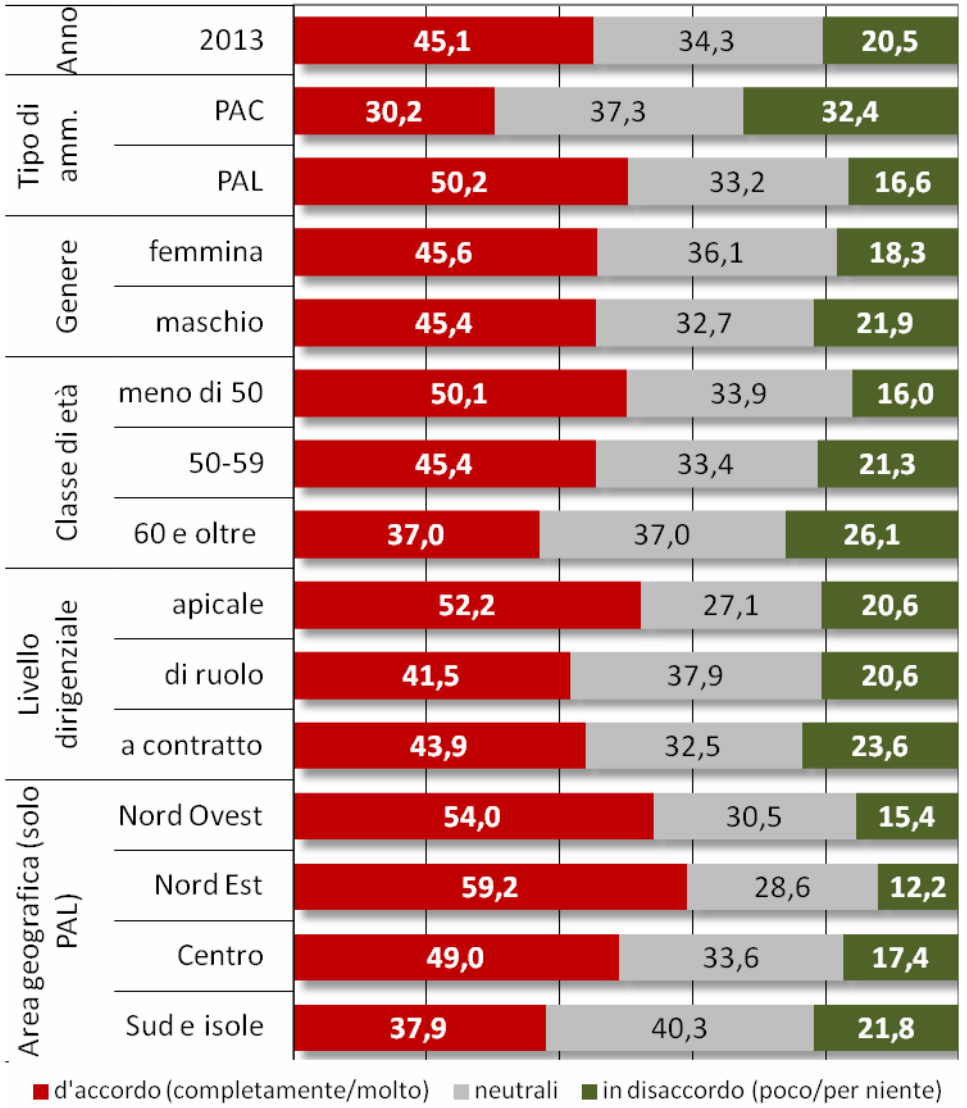


1.2. La riforma della trasparenza introdotta dal D.Lgs. 33/2013 aggraverà il lavoro della PA

D'accordo: 45,1%; In disaccordo: 20,5%
Indice di accordo (0-100): 58,4



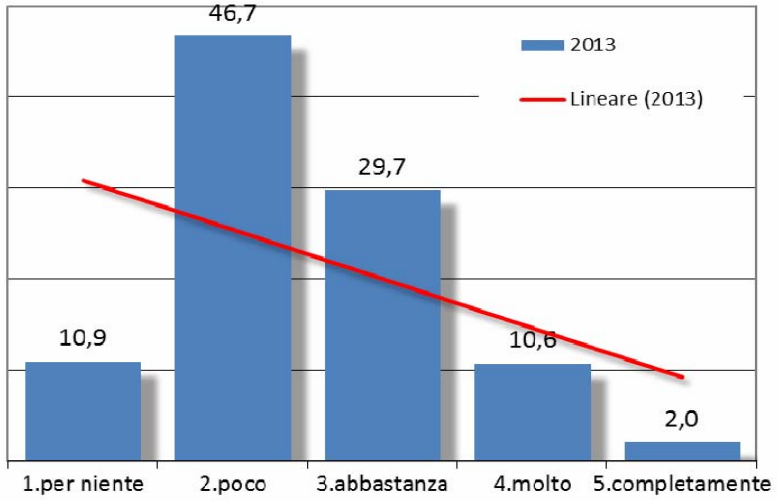
… contemporaneamente si avverte, soprattutto nella PAL, il carico dei nuovi adempimenti che la norma richiede, ma una lettura incrociata con l'item precedente porta ad escludere che non se ne avverta l'utilità.



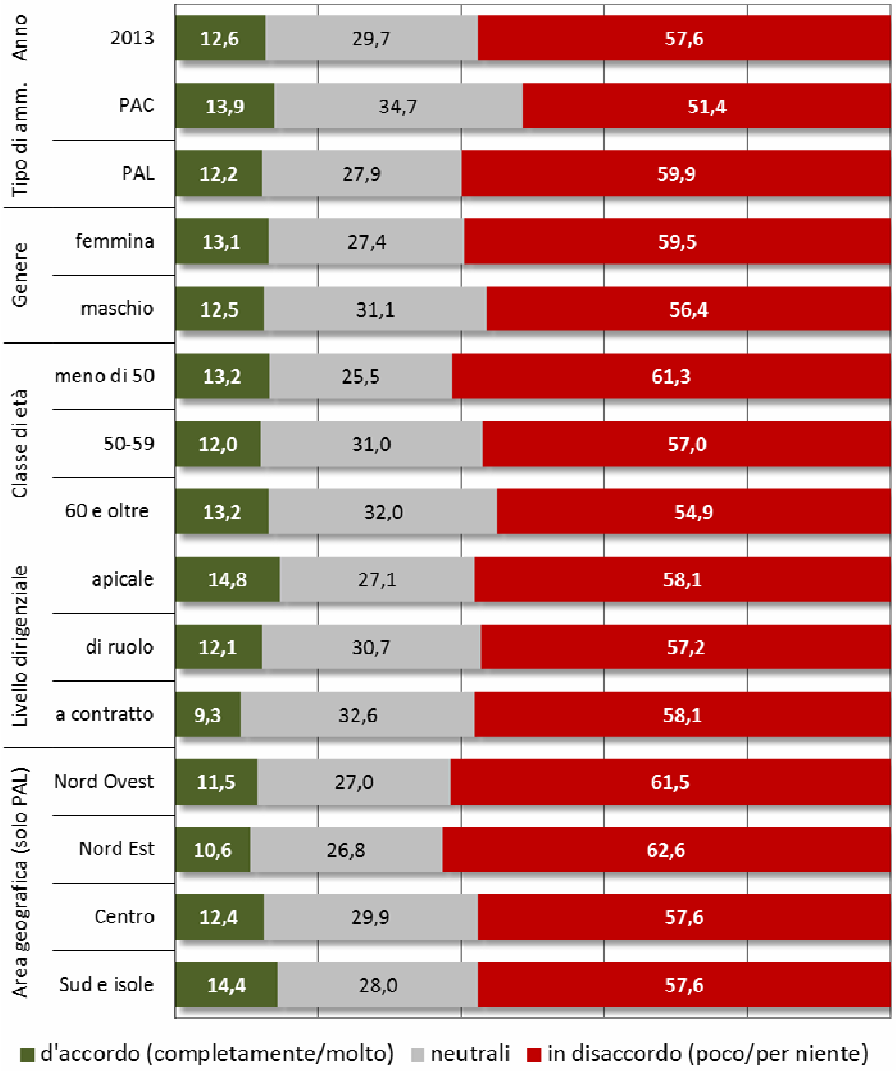
1.3.a La contemporanea vigenza della Legge anticorruzione, del Decreto sulla trasparenza e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici influirà sulla potenzialità di sviluppo manageriale dei dirigenti pubblici

D'accordo: 12,6%; In disaccordo: 57,6%

Indice di accordo (0-100): 36,5



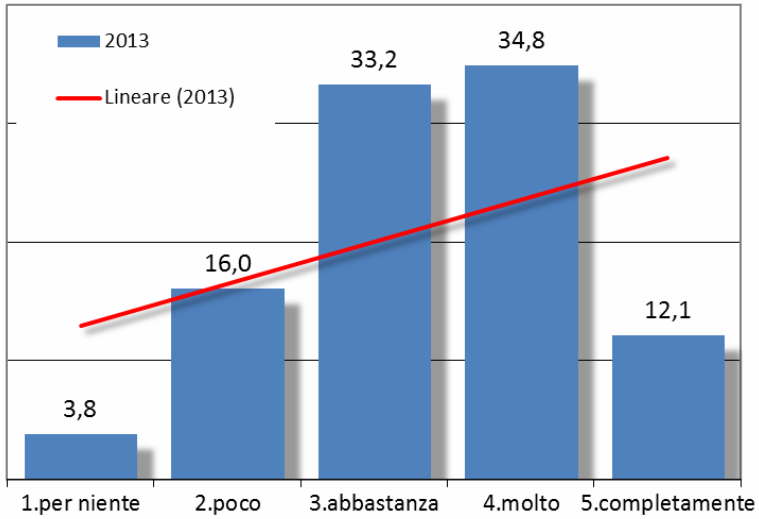
Prevale una diffusa convinzione che le nuove norme su anticorruzione e trasparenza non favoriranno una crescita manageriale: ben 6 su dieci negano decisamente una tale eventualità.



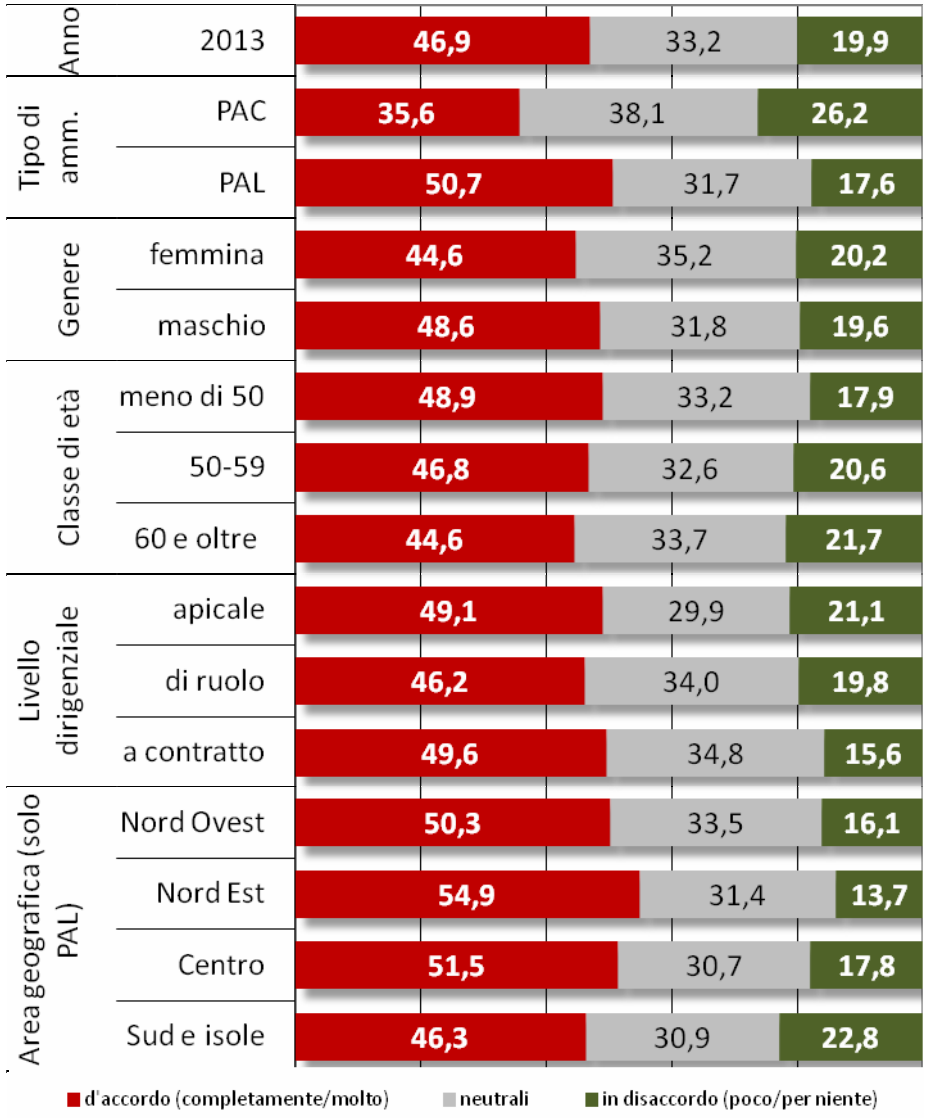
1.3.b La contemporanea vigenza della Legge anticorruzione, del Decreto sulla trasparenza e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici costituirà un incentivo al ritorno ad un atteggiamento burocratico per cautelarsi sotto il profilo delle responsabilità

D'accordo: 46,9%; In disaccordo: 19,9%

Indice di accordo (0-100): 58,8



Si avverte tuttavia, in specie nella PAL in cui il dirigente è maggiormente esposto verso l'esterno, il rischio che le nuove norme alimentino un ritorno della burocrazia dietro alla quale trincerare le responsabilità dirigenziali.

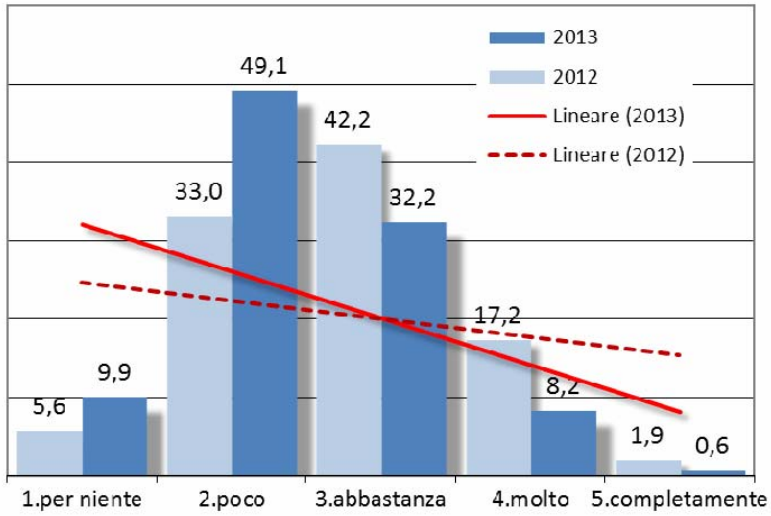


2. Spending Review e finanza pubblica

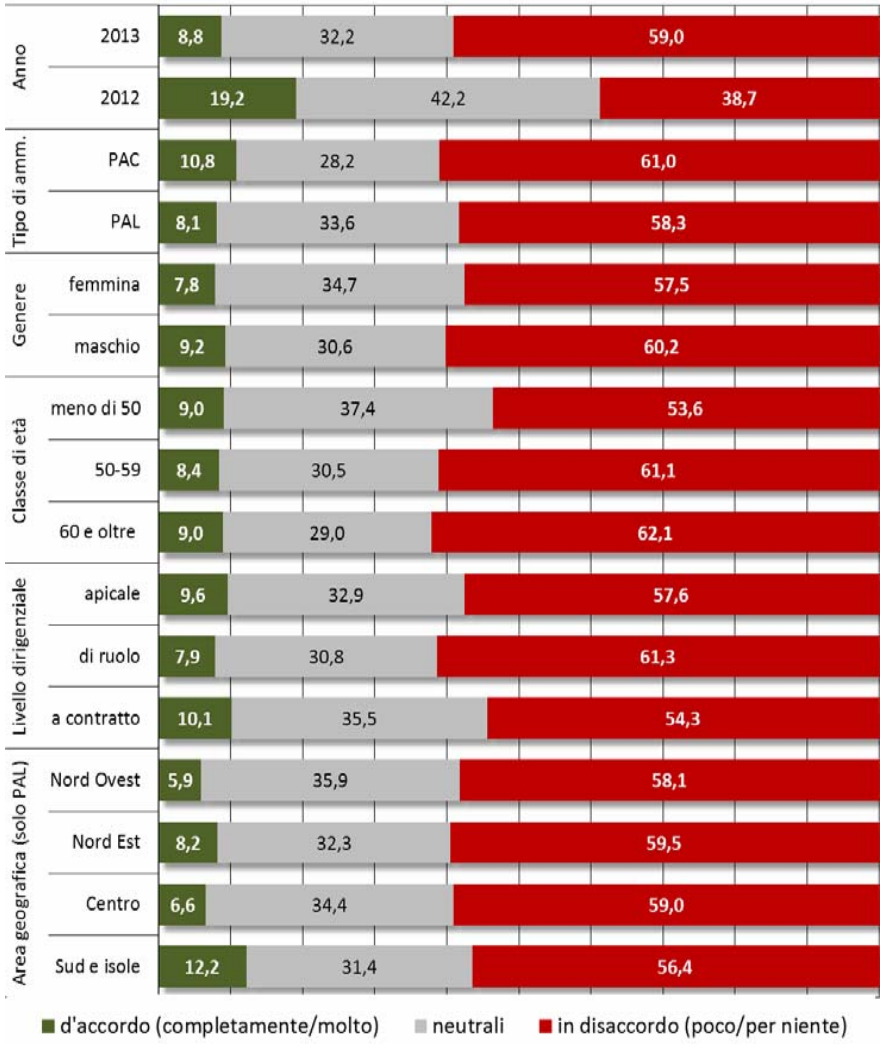
2.1. Ad un anno dall'entrata in vigore, la legge sulla spending review ha contribuito a individuare margini di risparmio mediante l'individuazione di sprechi e inefficienze nella spesa

D'accordo: 8,8%; In disaccordo: 59,0%

Indice di accordo (0-100):35,1



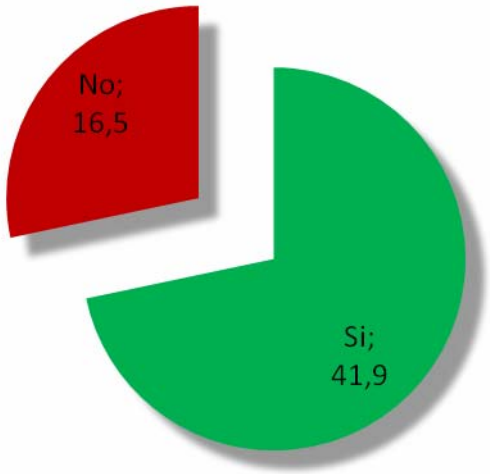
La "spending review" è sempre più vista come un male necessario incapace di innescare meccanismi virtuosi e come l'occasione di individuare sprechi e inefficienze. Un leggero ma significativo maggiore ottimismo in tal senso si registra nella PAC e nella PAL del Sud.



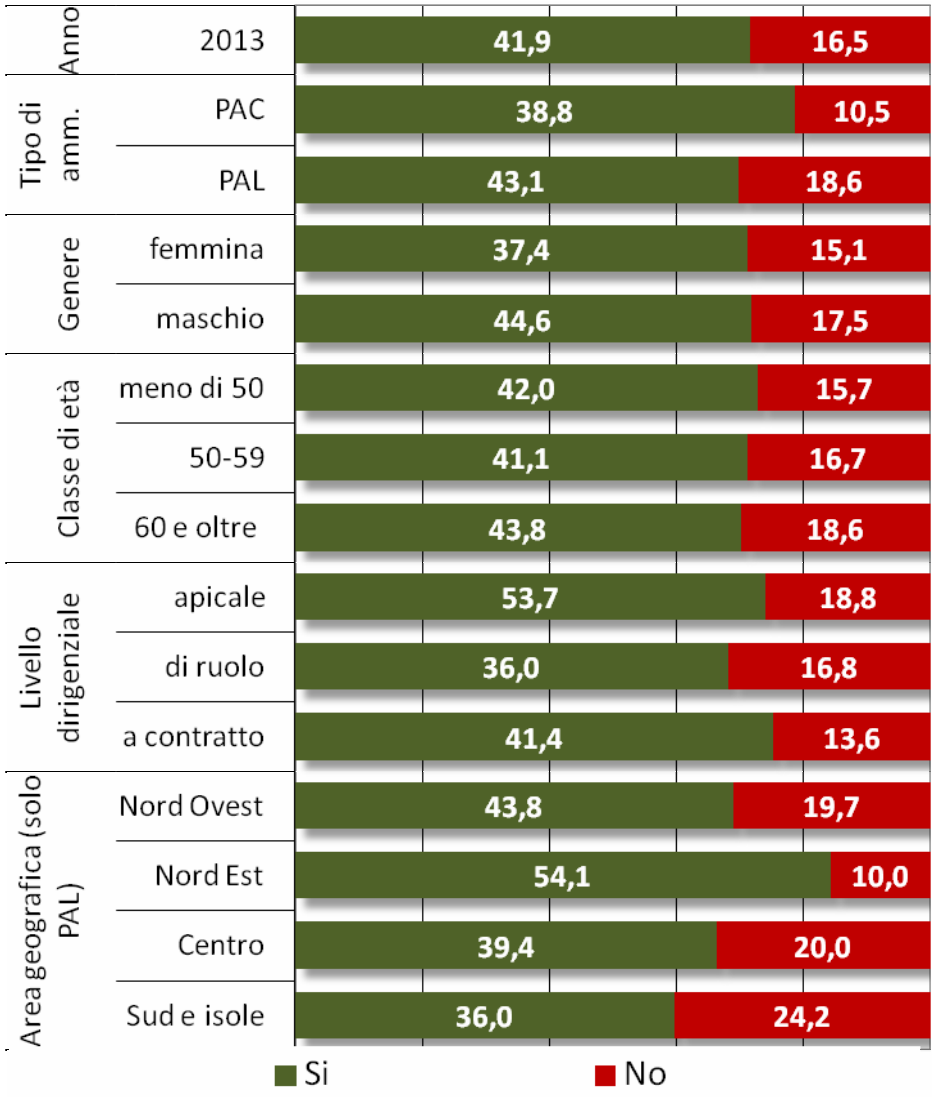
2.2. La mia amministrazione, allo stato attuale, è in grado di dare immediatamente applicazione ai pagamenti previsti dal D.L. 35/2013 cd "sblocca-debiti" pari al 13% delle disponibilità liquide presso la tesoreria?

Sono i grado: 41,9

Non sono in grado: 16,5



Le amministrazioni si dichiarano pronte a dare immediatamente applicazione al cosiddetto “sblocca debiti”. In particolare nel Nord Est e nella PAC. Non altera il risultato il fatto che circa il 40%, non occupi una posizione che gli consenta di rispondere.

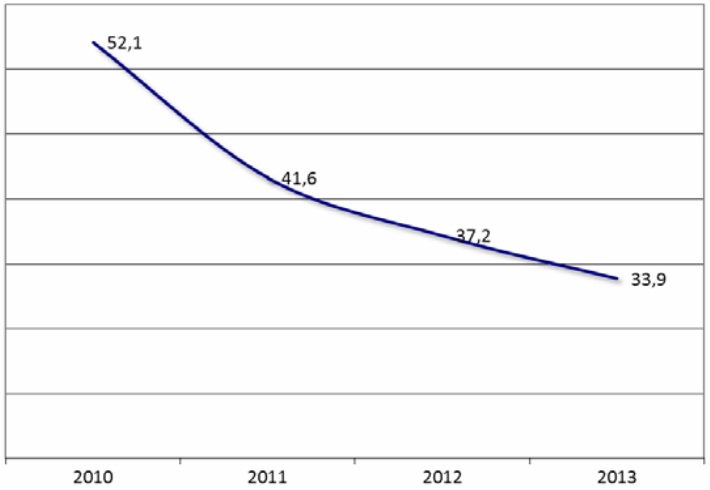


3. Sistema dei controlli e valutazione della performance

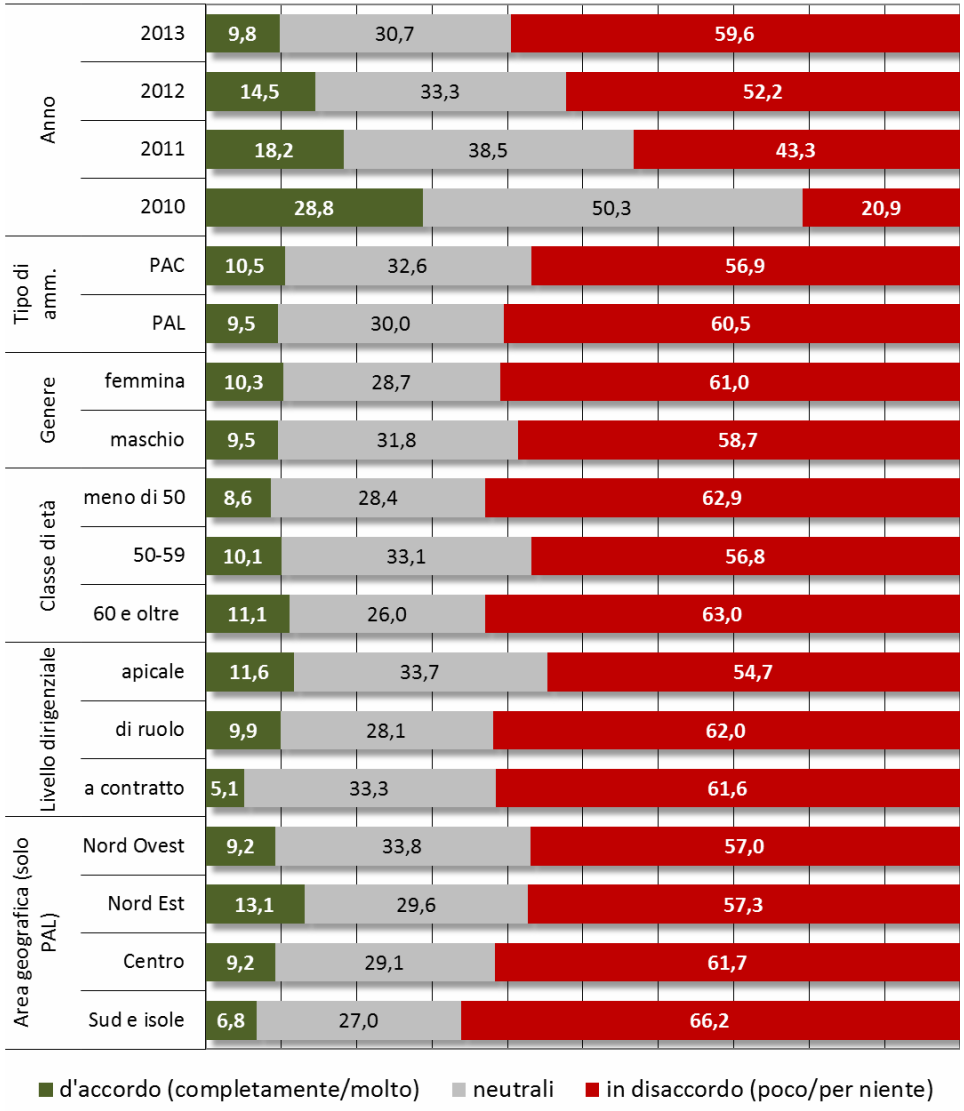
3.1 L'attuale sistema di valutazione della performance sta producendo una cultura della valutazione che avrà effetti positivi sulla performance delle amministrazioni pubbliche

D'accordo: 9,8%; In disaccordo:59,6%

Indice di accordo (0-100):33,9



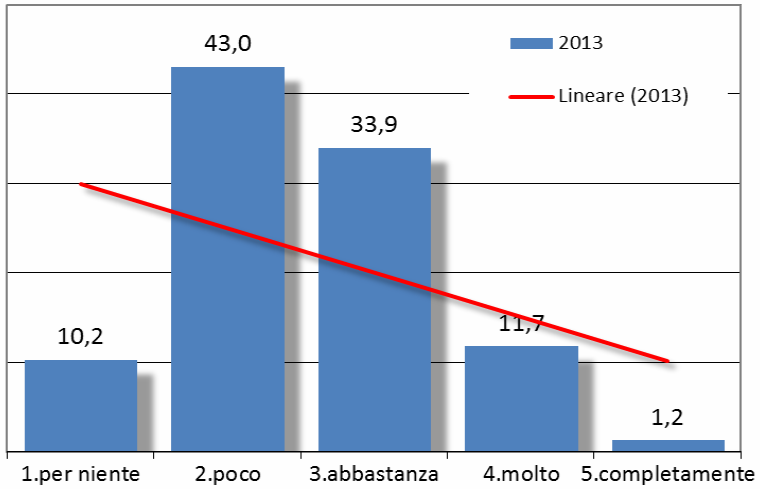
La convinzione dell'efficacia del passaggio alla valutazione della performance perde ancora proseliti. Al trend negativo cerca appena di contrapporsi la PAL del Nord Est che, come per quasi tutti gli "item" si conferma la più "positiva".



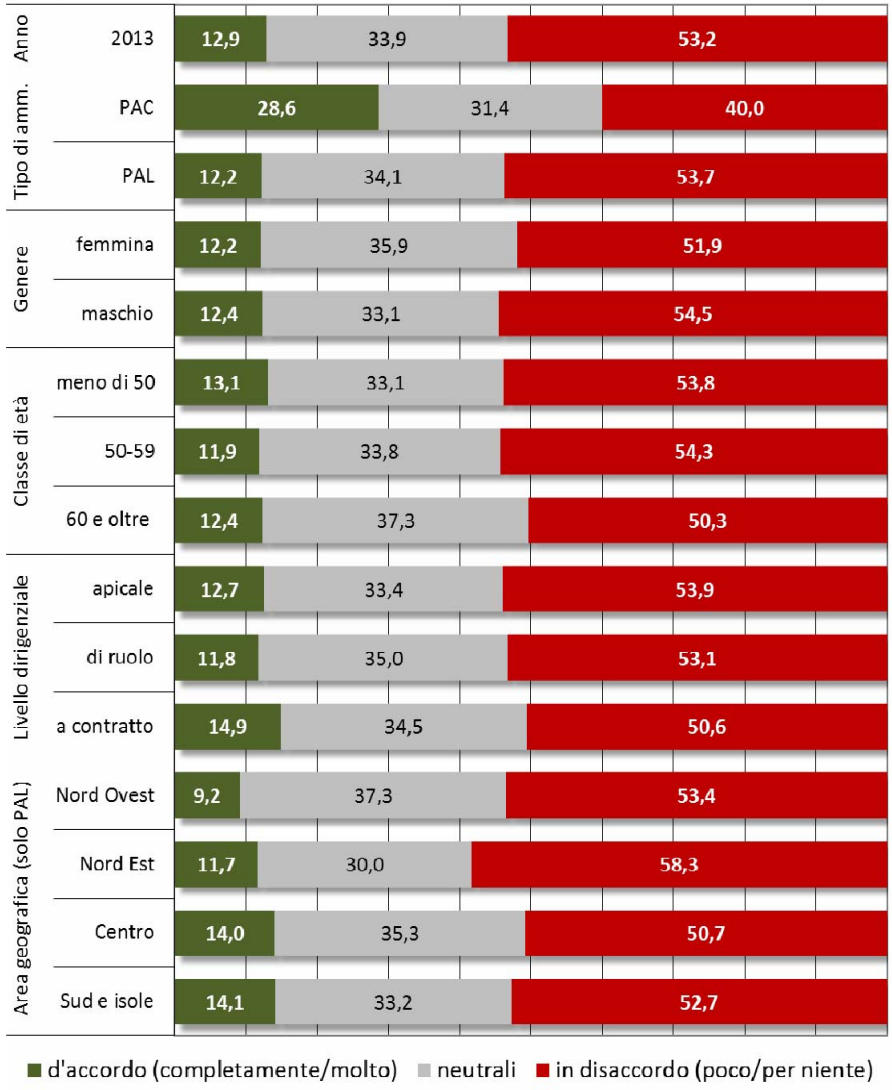
3.2.a Il rafforzamento dei controlli interni negli enti locali avrà come principale effetto quello di migliorare l'economicità e l'efficienza della gestione

D'accordo: 12,9%; In disaccordo:53,2%

Indice di accordo (0-100): 37,7



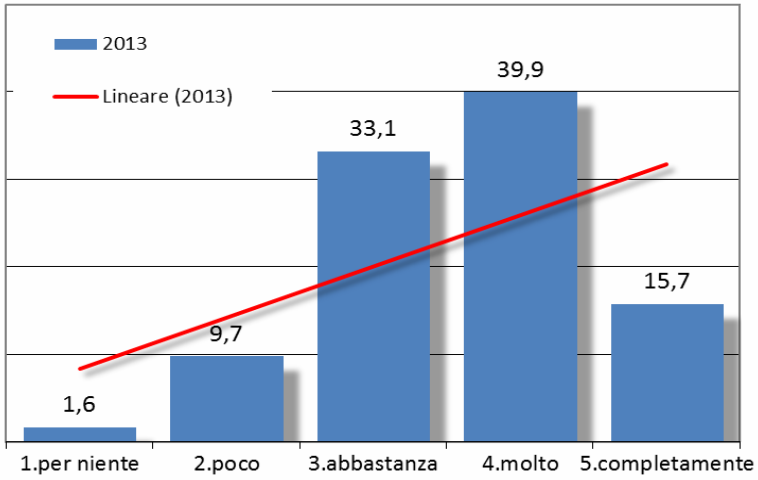
Si crede poco all'efficacia del rafforzamento dei controlli negli EE.LL. in termini di economicità ed efficienza di gestione. Singolare ma indicativo che un po' diversamente la pensino i "non direttamente interessati" dell'amministrazione centrale.

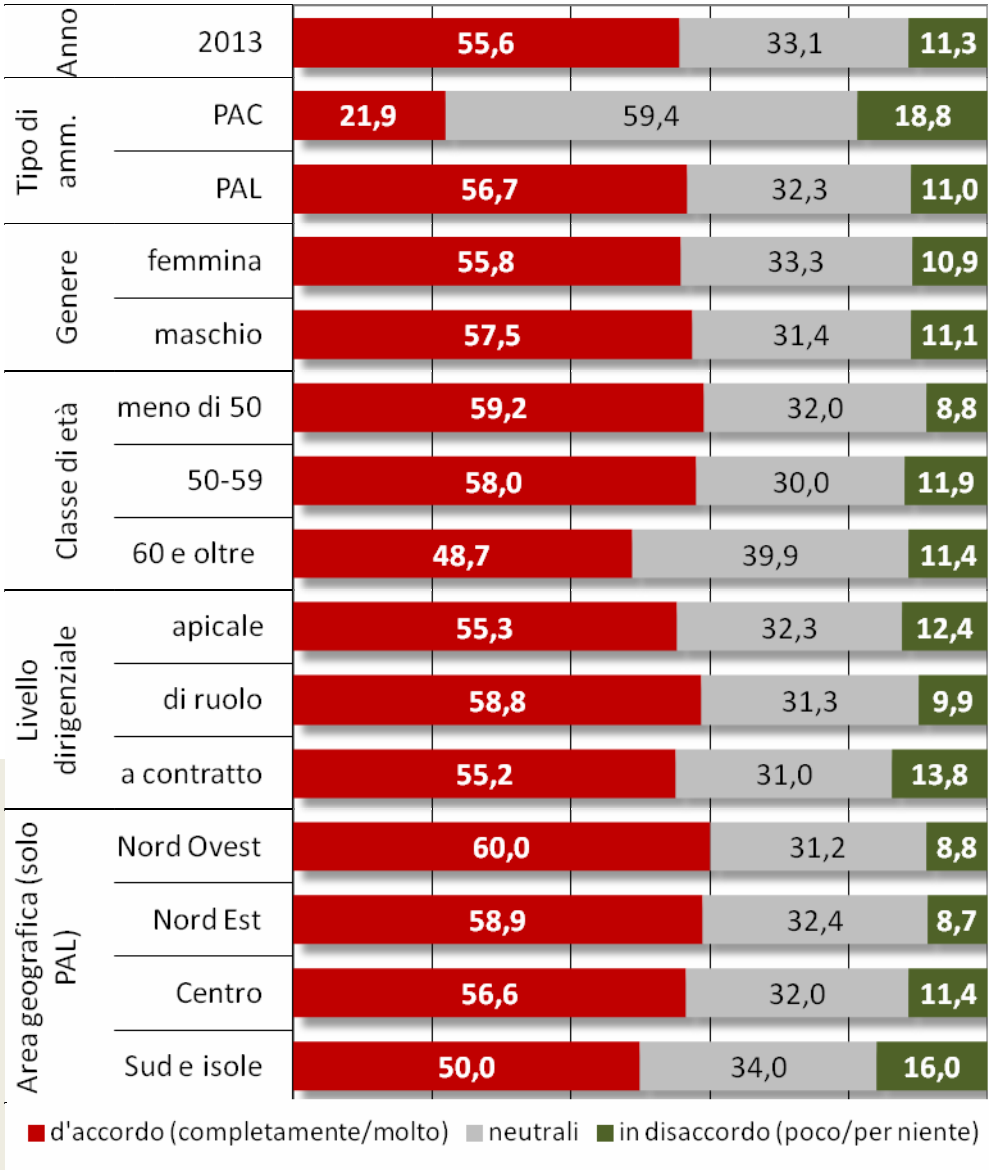


3.2.b Il rafforzamento dei controlli interni negli enti locali avrà come principale effetto quello di aumentare gli adempimenti

D'accordo: 55,6%; In disaccordo:11,3%

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



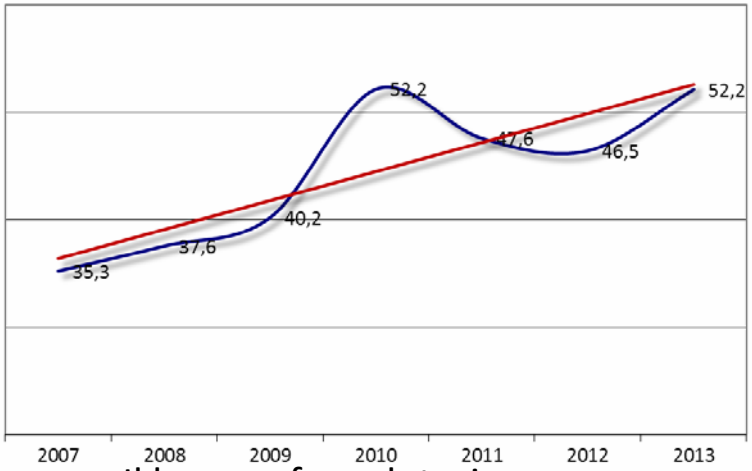


Il dazio, in termini di ulteriore appesantimento degli adempimenti a carico degli EE.LL. da pagare al nuovo sistema di controlli interni è avvertito come decisamente elevato da oltre la metà. Si preoccupano relativamente meno i dirigenti anziani e quelli del Sud.

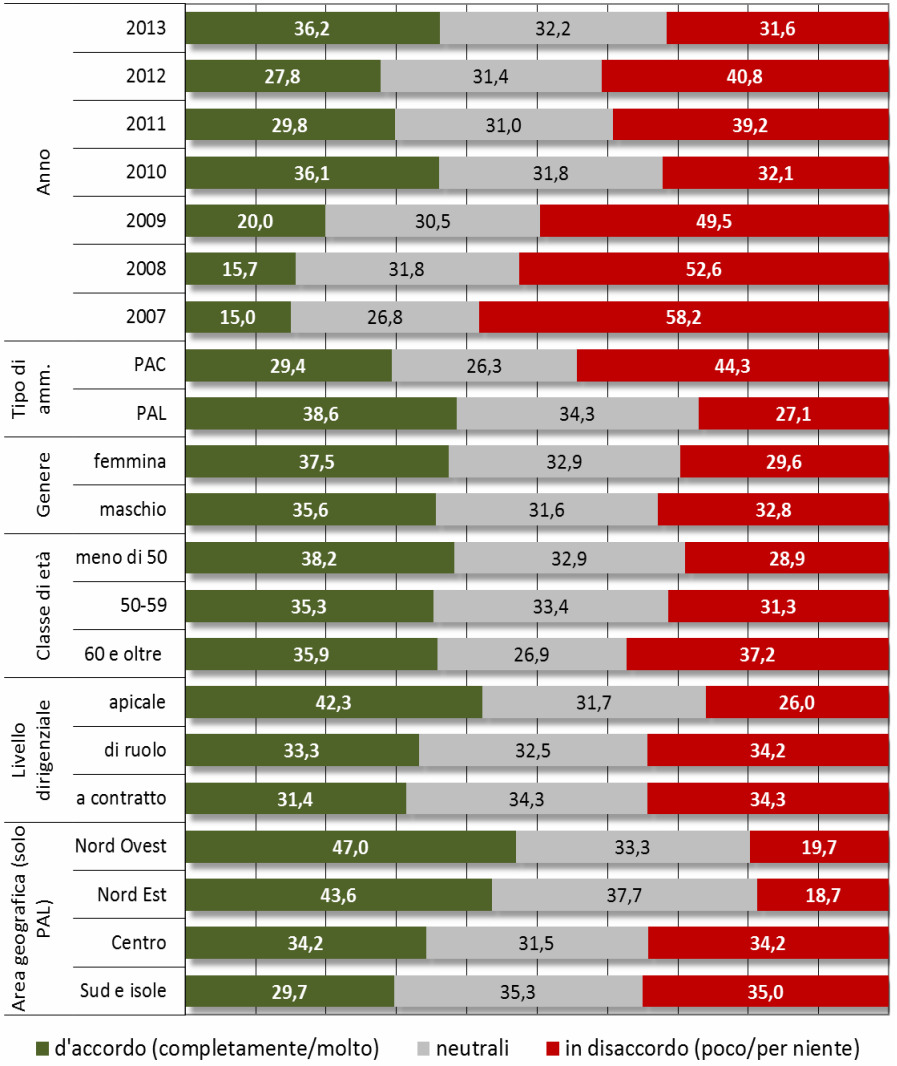
3.3 Nella mia PA l'incentivazione economica è fondata sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati

D'accordo: 36,2%; In disaccordo: 31,6%

Indice di accordo (0-100): 52,2



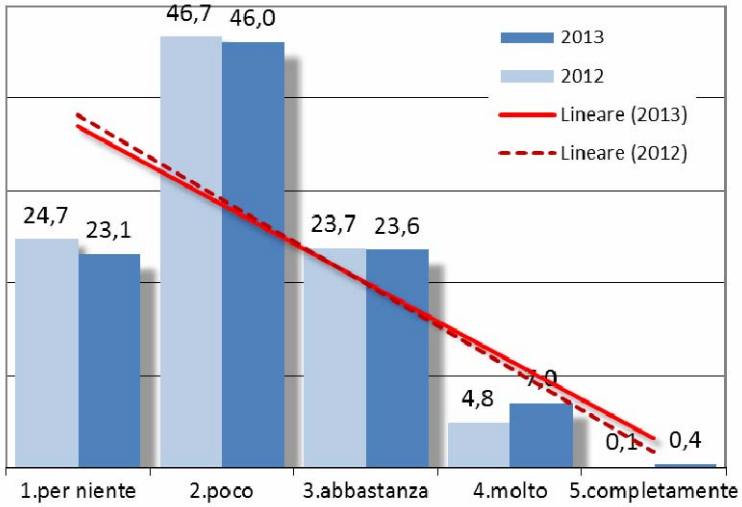
Il legame fra valutazione e incentivazione economica si rafforza tendenzialmente nel tempo. Nel 2013 il numero di chi sostiene che venga rispettato supera l'opinione contraria. Ma c'è molta differenziazione, in entrambi i casi a vantaggio dei primi, fra PAL e PAC e su scala territoriale fra Nord e resto Italia.

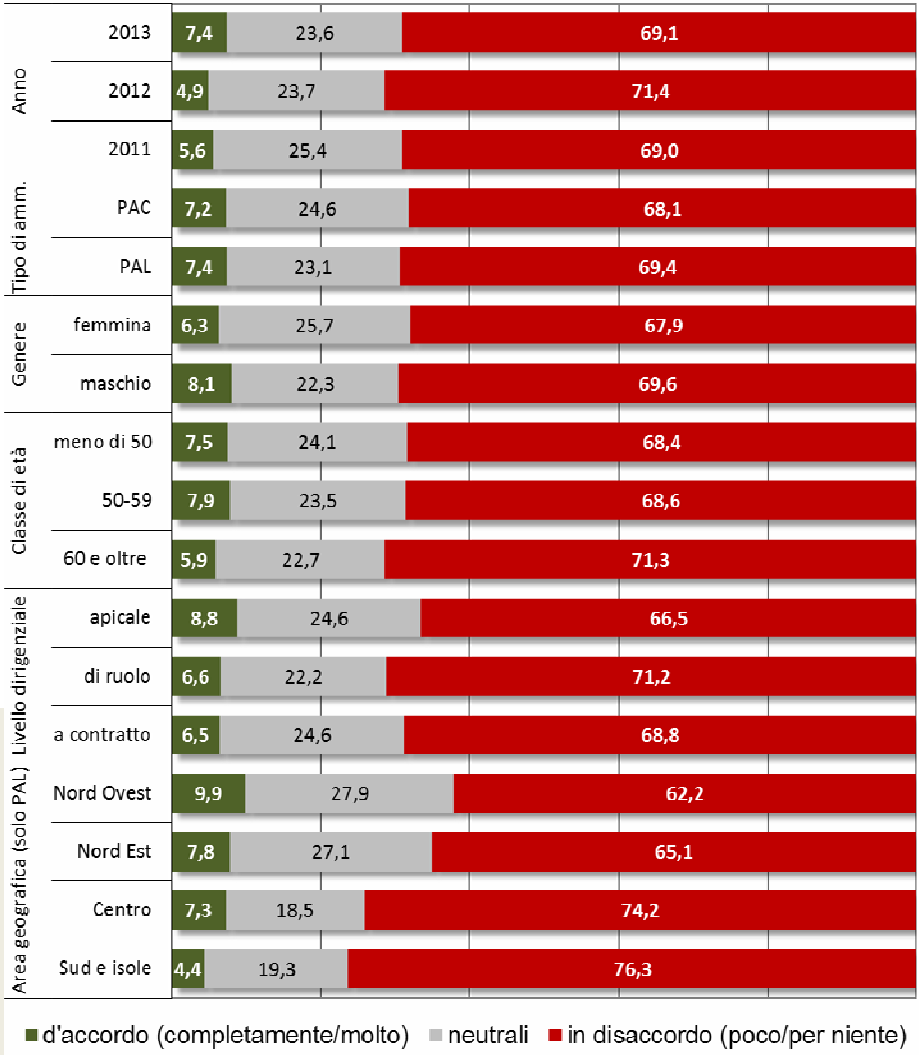


3.4 La nascita degli organismi indipendenti di valutazione (OIV) ha migliorato il funzionamento del sistema della valutazione e misurazione all'interno degli Enti

D'accordo: 7,4%; In disaccordo: 69,1%

Indice di accordo (0-100):28,9





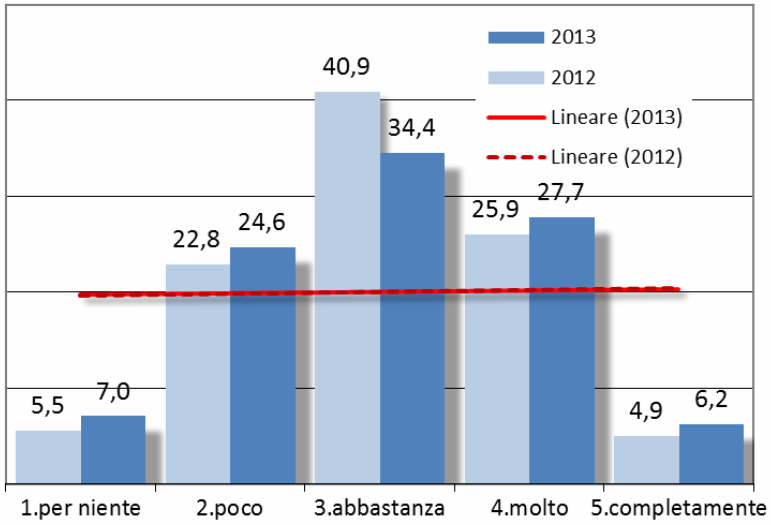
Si conferma, nonostante un impercettibile miglioramento del quadro di opinione rispetto agli anni precedenti, la bocciatura dei dirigenti verso gli OIV. Un po' più ottimisti sulla loro efficacia i dirigenti di vertice e quelli del Nord Ovest.

4. Mobilità, formazione e accesso alla dirigenza

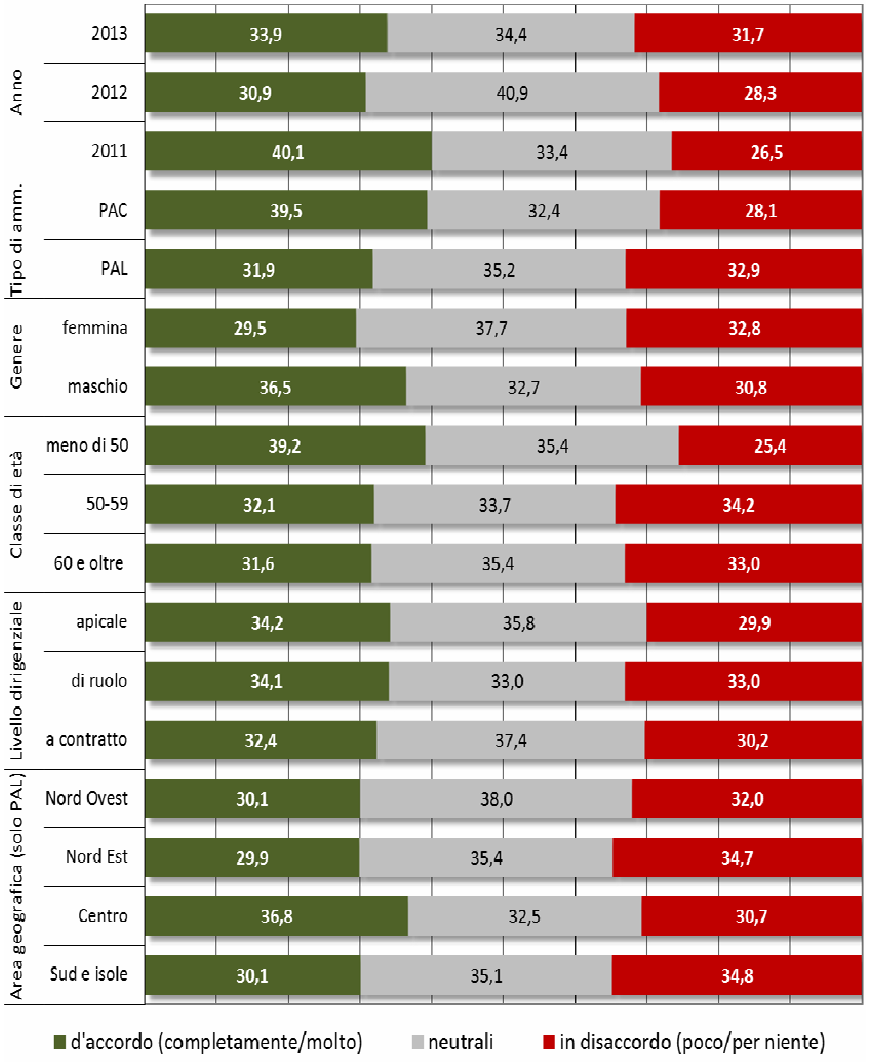
4.1 La mobilità del personale è uno strumento efficace di razionalizzazione e di aumento della produttività del lavoro pubblico

D'accordo:33,9%; In disaccordo: 31,7%

Indice di accordo (0-100):50,3



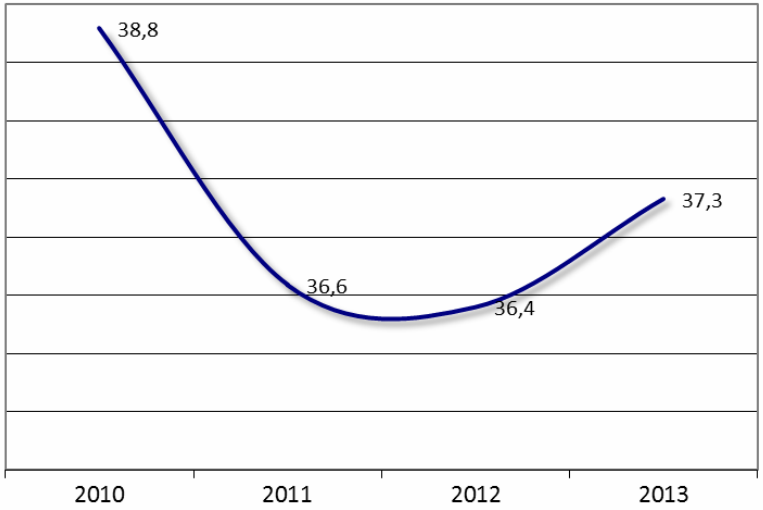
La fiducia nello strumento della mobilità recupera qualche punto dopo la caduta del 2012 e restituisce un quadro di quasi perfetto equilibrio fra "sostenitori" e "non". I primi sono soprattutto nella PAL, fra i dirigenti più giovani e fra quelli del Centro Italia.



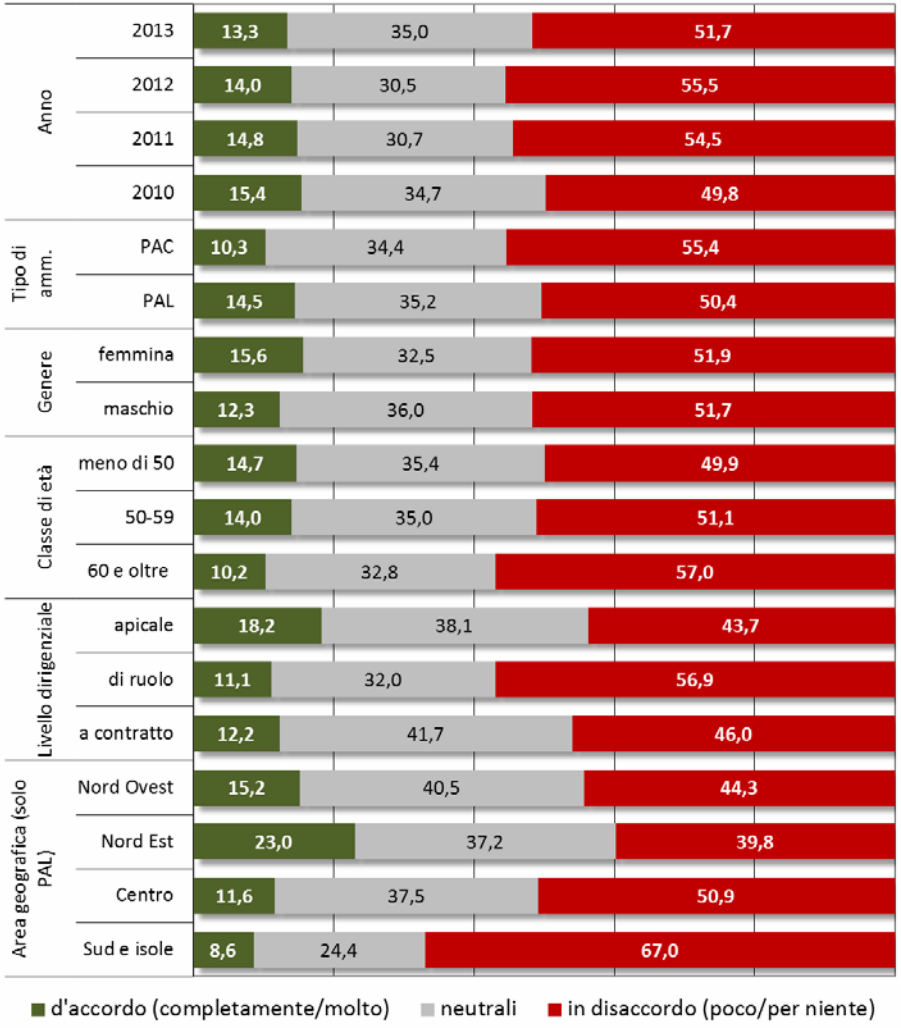
5. Clima, professionalità, cultura ed etica del funzionario pubblico

5.1 Nella mia PA i dirigenti sono incentivati ad introdurre innovazioni

D'accordo:13,3%; In disaccordo: 51,7%
Indice di accordo (0-100):37,3

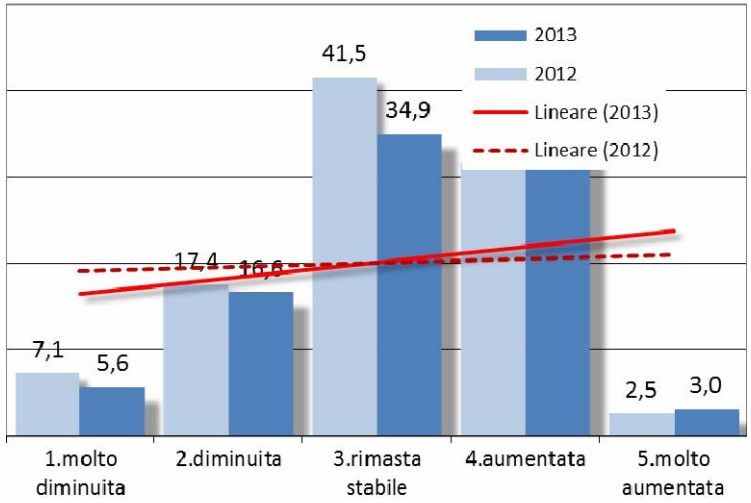


Non si attenua, se non lievemente per una contrazione del numero dei "negativi", la delusione per una PA incapace di stimolare le proposte di innovazione. Va meglio, ancora, nella PAL del Nord Est e secondo i dirigenti che occupano le posizioni di vertice.

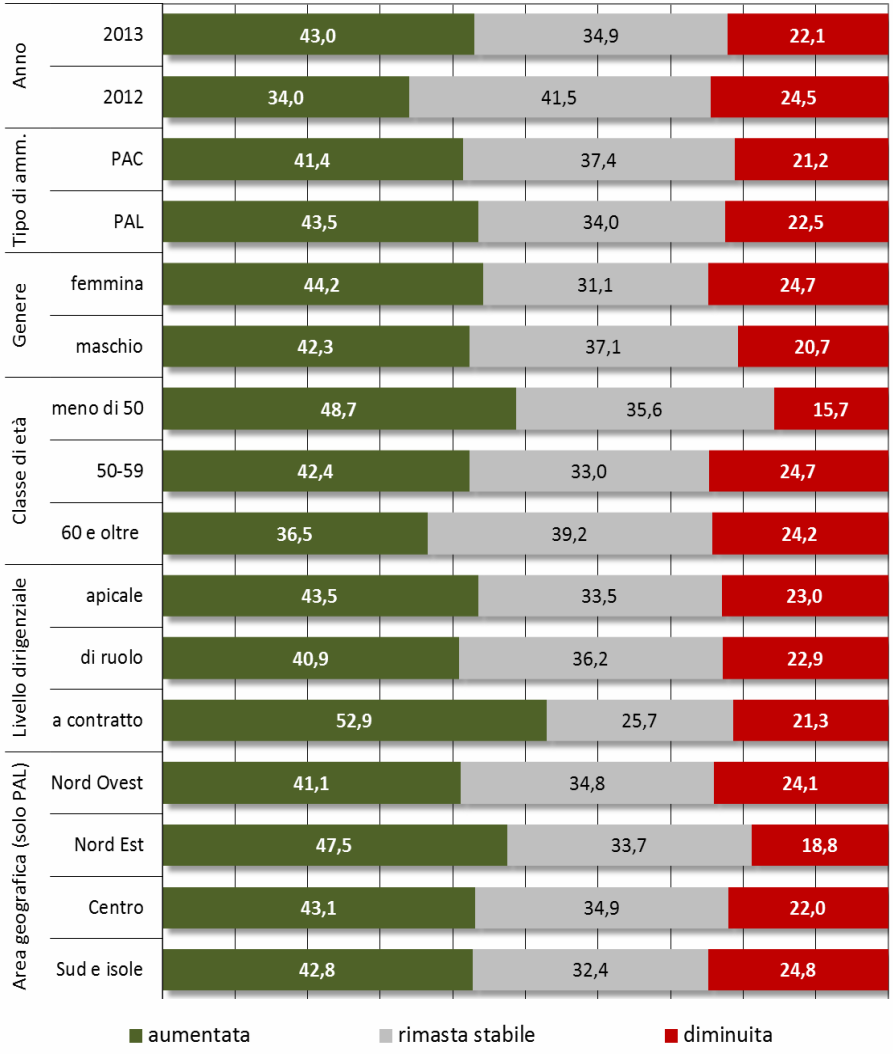


5.2 La cultura della legalità nel settore pubblico negli ultimi 10 anni

Aumentata: 43,0%; diminuita:22,1 %
Indice di accordo (0-100): 54,6



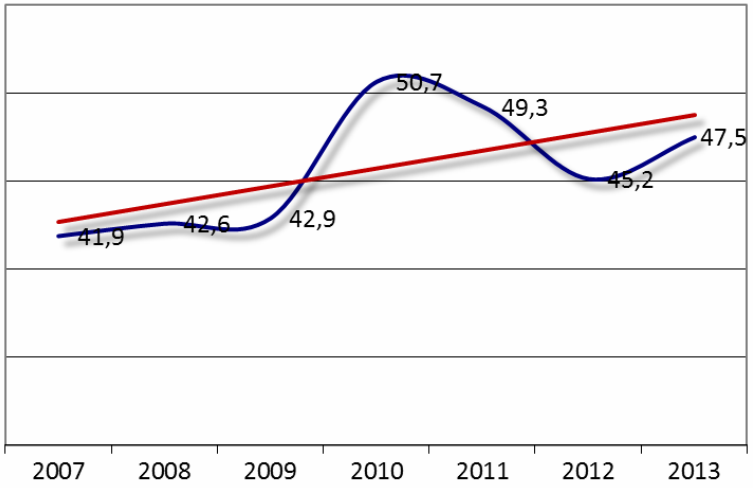
Buone notizie sul fronte legalità: qualcosa si è mosso negli ultimi dieci anni: il numero di chi la considera doppia quello di chi al vede diminuita ed aumenta significativamente anche rispetto al 2012. I migliori risultati ancora al Nord Est ma anche secondo i dirigenti più giovani.

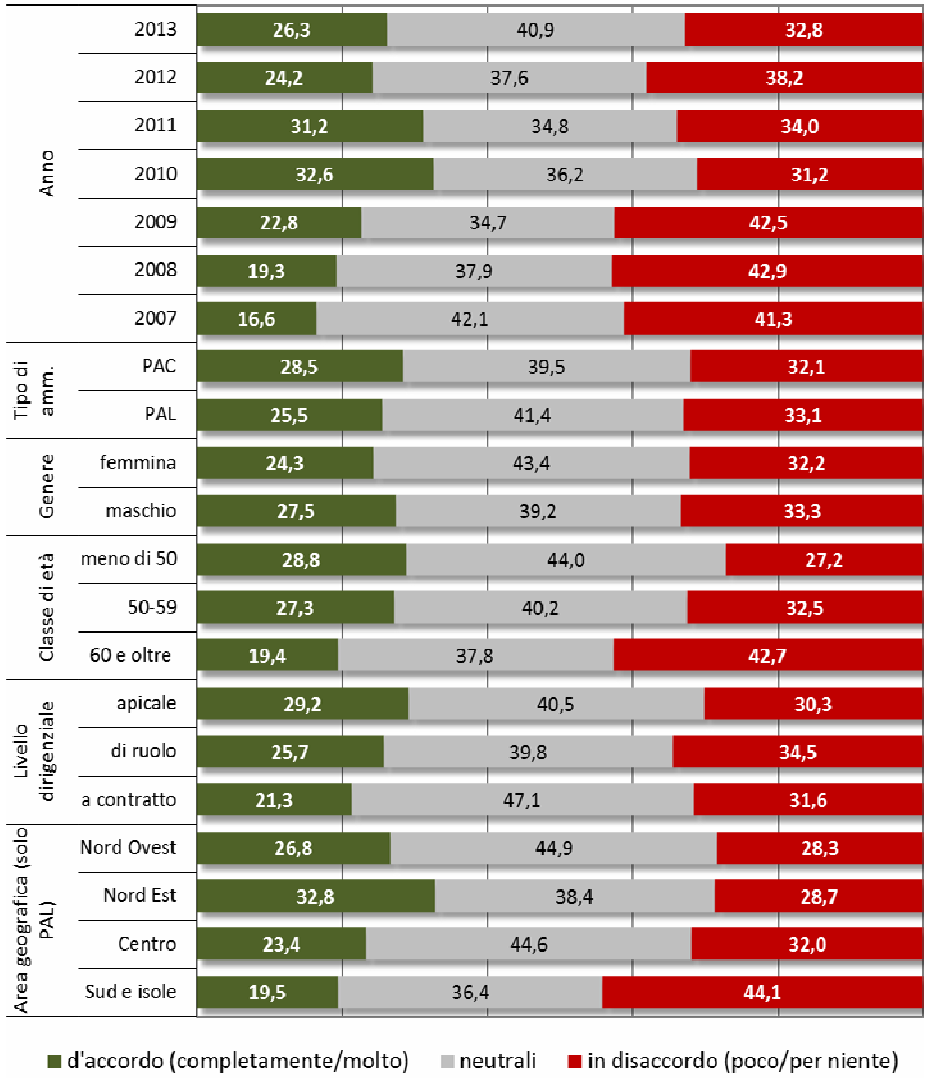


5.3 L'etica del Civil Servant è alla base delle scelte dei dirigenti dell'amministrazione alla quale appartengo

D'accordo: 26,3%; In disaccordo:32,8%

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





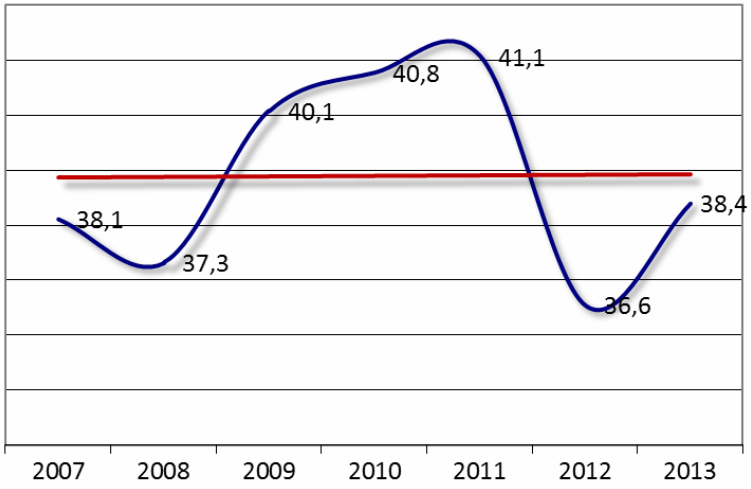
Parallelamente migliora nell'ultimo anno e, seppur fra alti e bassi, anche nel trend di medio-lungo periodo, la convinzione che l'etica del Civil Servant guidi l'azione dei dirigenti. In prima fila c'è ancora il Nord e la visione dei dirigenti "apicali".

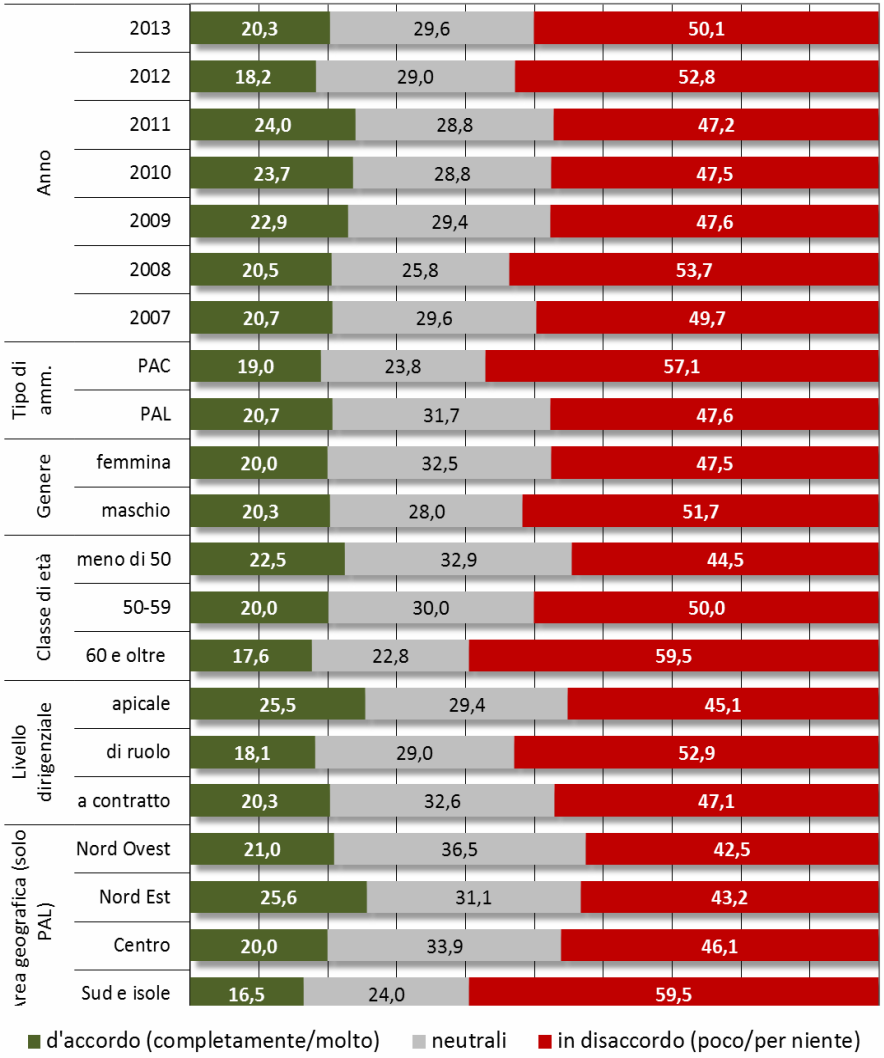
6. Per concludere parliamo di lei

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

6.1 Gli obiettivi di gestione mi sono stati affidati dopo averli negoziati

D'accordo: 20,3%; In disaccordo:50,1%
Indice di accordo (0-100): 38,4

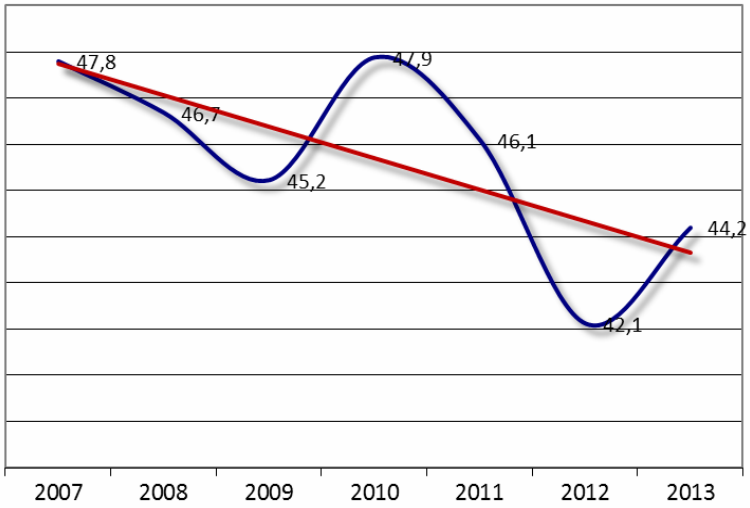


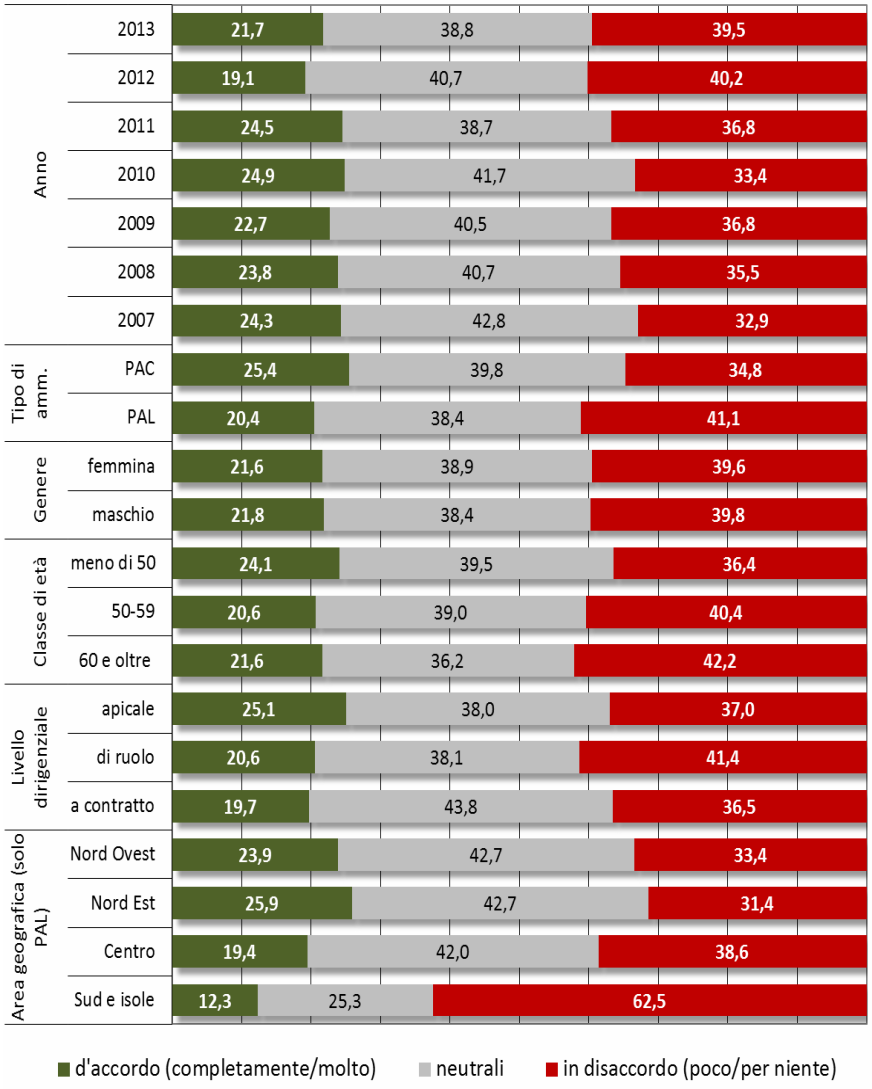


Il funzionamento dei meccanismi di attribuzione degli obiettivi di gestione conosce un moderato miglioramento ma resta su livelli poco convincenti. All'interno di un quadro omogeneo si distinguono ancora Nord Est ed "apicali".

6.2 Gli obiettivi di gestione mi sono stati attribuiti nel tempo utile per realizzarli

D'accordo: 21,7%; In disaccordo:39,5%
Indice di accordo (0-100): 44,2



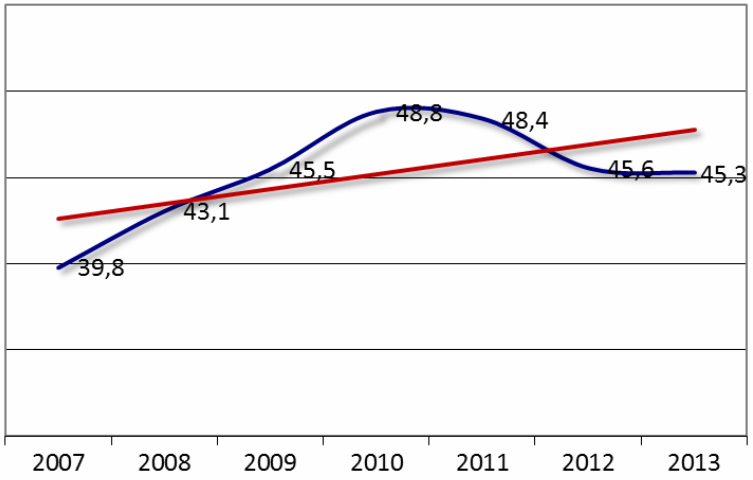


La tempestività del sistema di attribuzione degli obiettivi resta e si rafforza come un elemento critico. Soprattutto al Centro e in specie al Sud e più nella PAL che non all'interno dell'Amministrazione centrale.

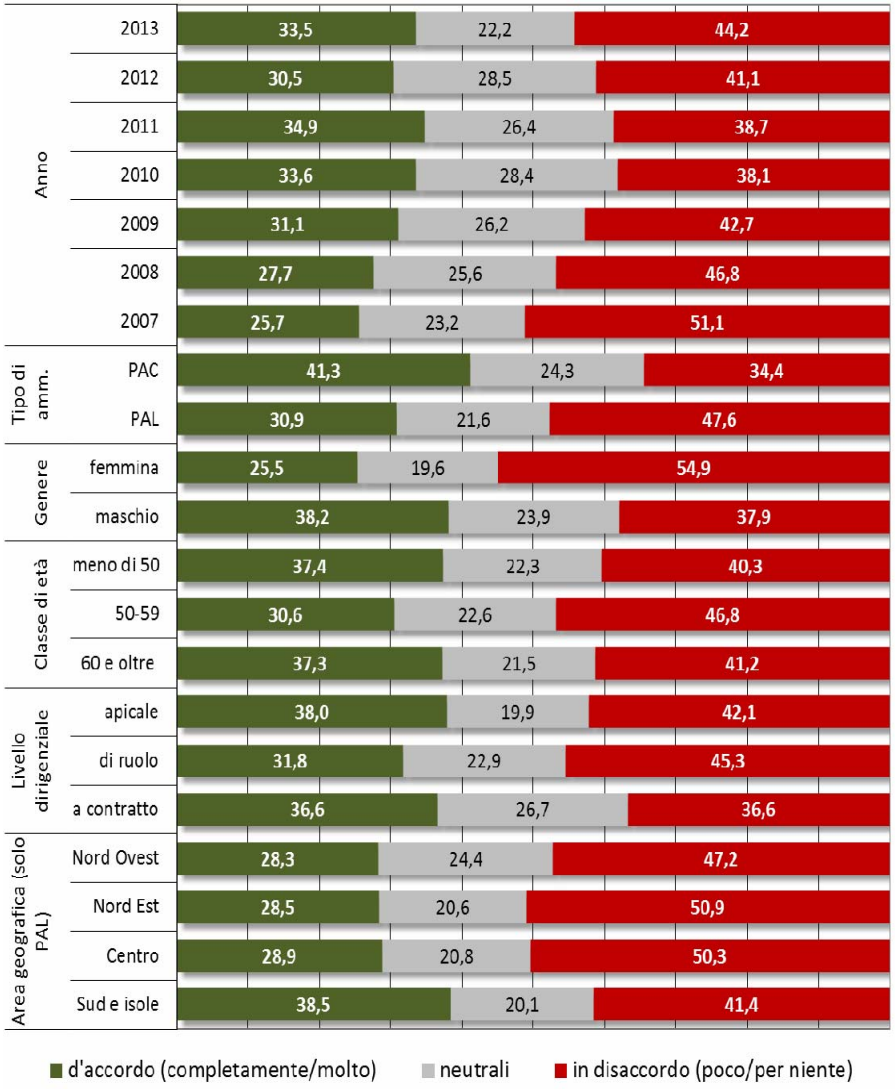
6.3 Per una progressione di carriera o di retribuzione sarei disponibile a spostarmi in un'altra regione

D'accordo: 33,5%; In disaccordo:44,2%

Indice di accordo (0-100): 45,3



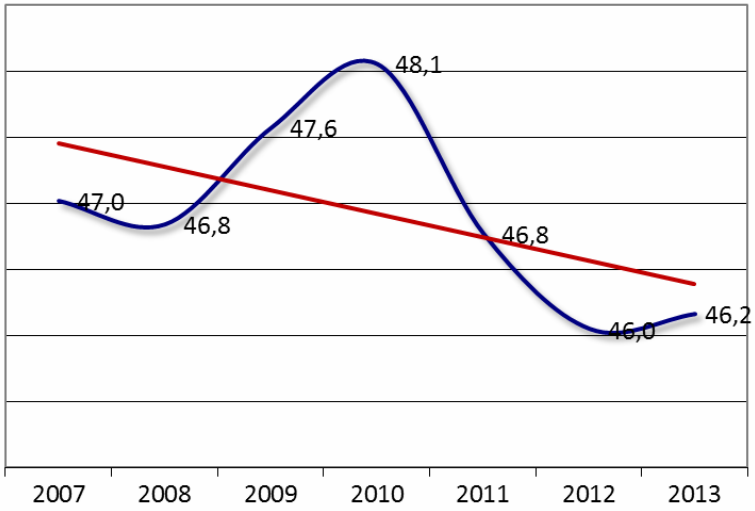
All'interno di un trend crescente, si stabilizza rispetto al 2012 la disponibilità alla mobilità territoriale, forse perché non si crede in un "altrove" che offra migliori opportunità. La voglia di fuga è soprattutto al Sud, nella PAC e, comprensibilmente, per i dirigenti a contratto.



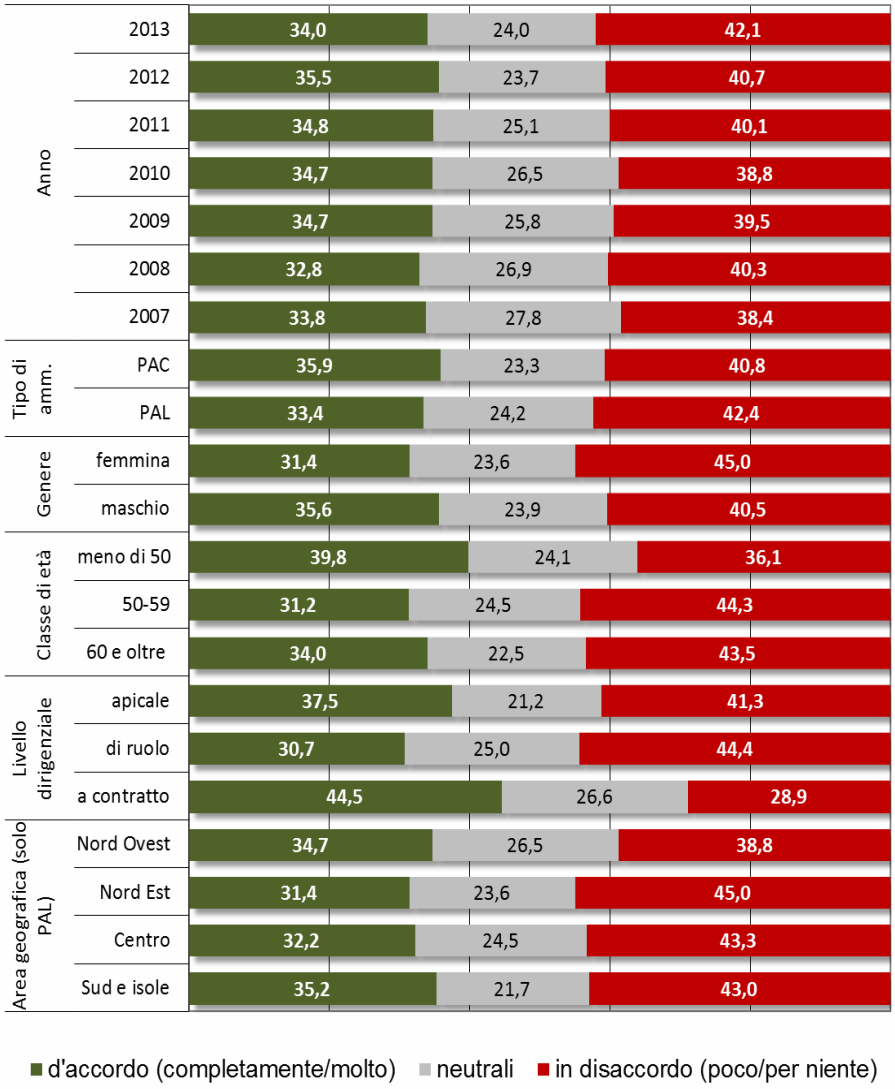
6.4 Per una progressione di carriera o di retribuzione sarei disponibile a spostarmi in un'azienda privata

D'accordo: 34,0%; In disaccordo:42,1%

Indice di accordo (0-100): 46,2

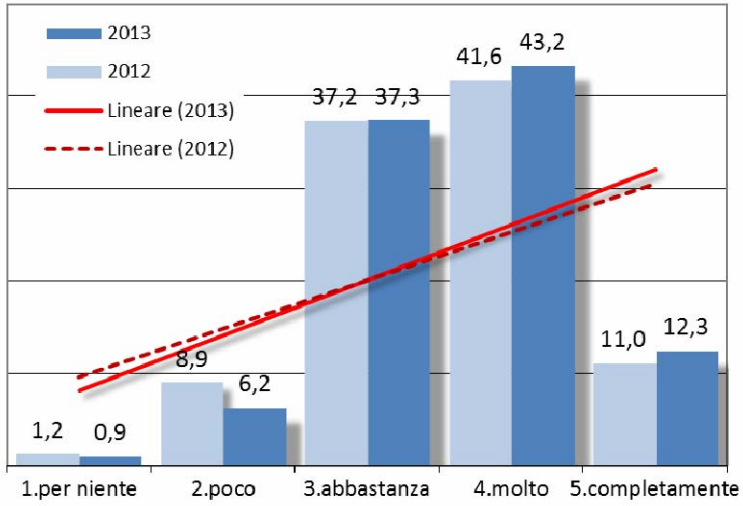


All'opposto l'ultimo dato contraddice la tendenza a credere sempre meno che il "privato" possa garantire reali prospettive di carriera. Più disponibili al "salto" e ad accettare la sfida, come prevedibile, i dirigenti a contratto e quelli più giovani.

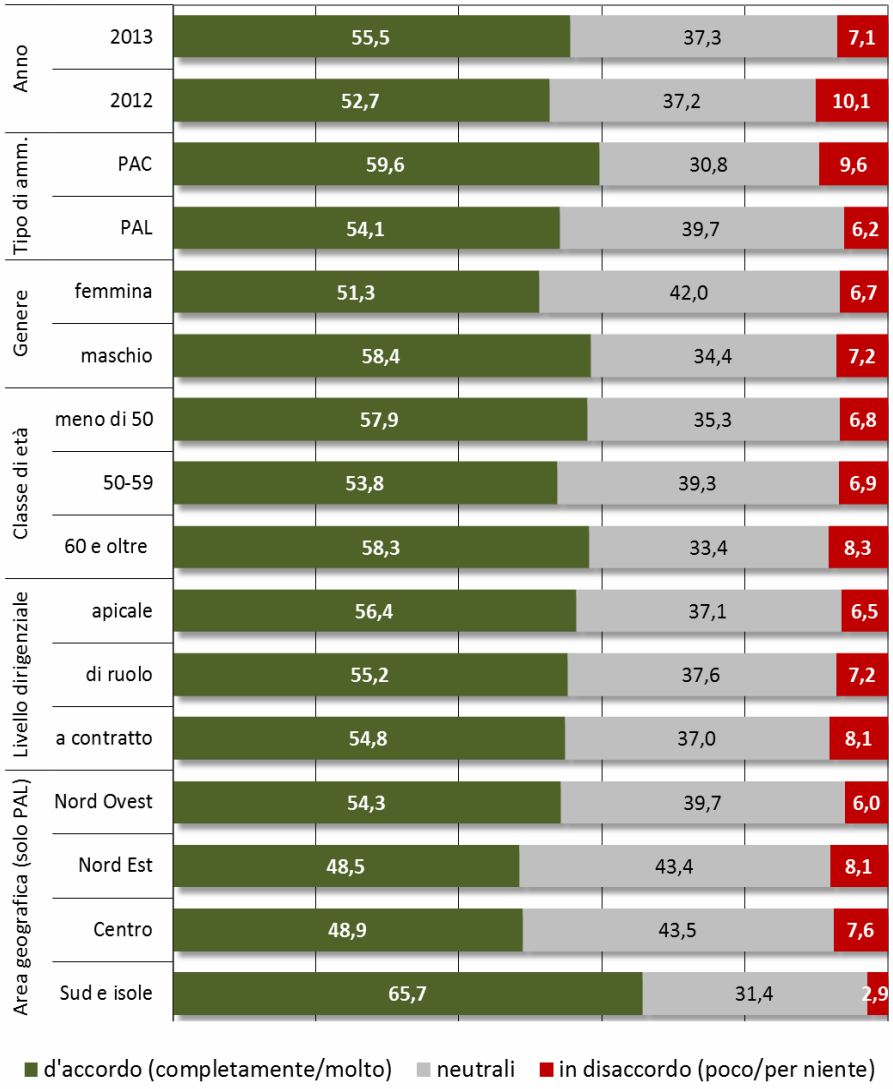


6.5 Sento la necessità di riqualificazione del personale a me assegnato

D'accordo: 55,5%; In disaccordo:7,1%
Indice di accordo (0-100):65,0



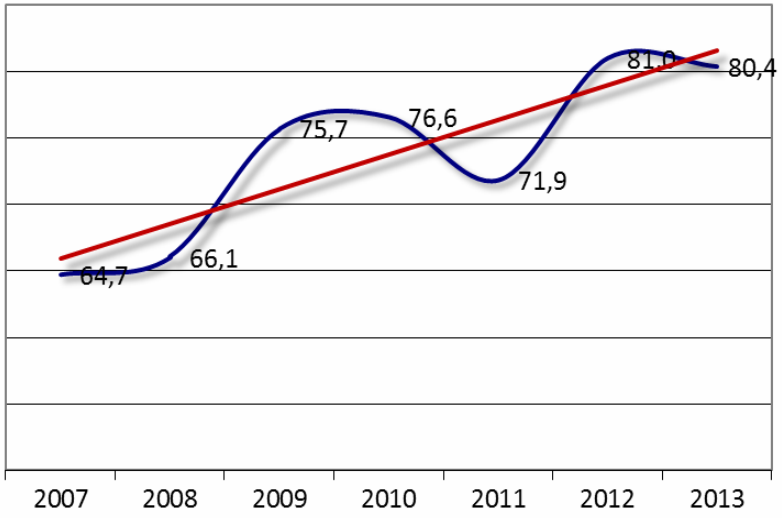
La riqualificazione del proprio personale è una esigenza concretamente e diffusamente avvertita e che si va leggermente accentuando, A soffrire è soprattutto la PAL del Sud, ma anche la PA centrale più di quella locale.



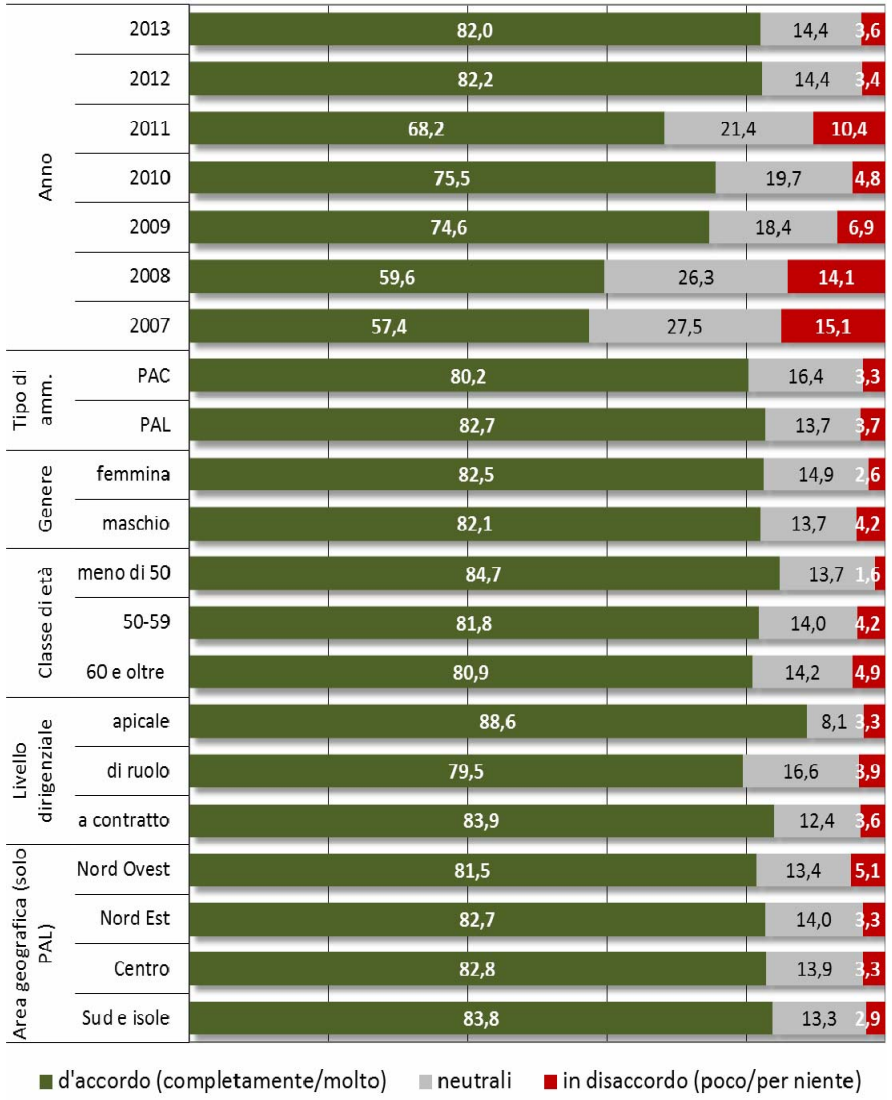
6.6 Come dirigente della mia PA mi sento di svolgere un ruolo di Servitore dello Stato o Civil Servant

D'accordo: 82,0%; In disaccordo:3,6%

Indice di accordo (0-100):80,4



Anche per questo anno il forte e stabile senso di appartenenza e responsabilità, in particolare vero il proprio ruolo di "civil servant" consente di chiudere con una nota di ottimismo e fiducia nel gruppo di chi guida la Pubblica Amministrazione nel nostro Paese.



Movimento dei *civil servants*

www.promopa.it

Gaetano Scognamiglio
Presidente, PROMO P.A. Fondazione

Hanno collaborato:
Ioletta Pannocchia: *coordinamento*
Andrea Bertocchini: *impostazione metodologica ed elaborazione dati*
Elisa Pasqualetti: *rilevazione e CAWI*
Massimiliano Alù e Massimiliano Passaglia: *software e consulenza informatica*
Anna Marchi: *editing presentazione*

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