

“La PA vista da chi la Dirige” *nona edizione: anno 2016*

Presentazione dei risultati

Roma, 22 marzo 2017



Indice

1. Introduzione metodologica (*obiettivi, destinatari, tecnica indagine, campionamento*)
2. Le Riforme
3. Lo status del dirigente pubblico
4. Il sistema di valutazione
5. Agenda digitale e trasparenza
6. Etica e anticorruzione
7. Il quadro generale e il clima di fiducia in una visione diacronica

1. Introduzione metodologica

Obiettivi e destinatari della ricerca

- Riuscendo a dare voce in modo organico e continuato alla dirigenza pubblica da ormai dieci anni, nell'arco dei quali l'unica edizione mancata è stata quella del 2015, l'indagine **“La P.A. vista da chi la dirige”** si conferma come valido termometro dello stato di salute del settore pubblico e come importante contributo al dibattito sul processo di riforma che sta interessando da anni, in varie fasi, la Pubblica Amministrazione del nostro Paese.
- La ricerca, giunta alla sua **nona edizione** può contare, per un set significativo di indicatori stabili (item riproposti ogni anno) su una **serie storica** che è in grado di proporre una analisi evolutiva delle tendenze in atto dal 2007, ovvero su un itero decennio.

La tecnica d'indagine

- L'indagine è stata condotta tramite somministrazione di un **questionario on-line (CAWI)** con accesso riservato ai dirigenti nel mese di **novembre 2016**.
- 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).
- Contro un universo stimato di circa 30mila unità*, l'invito alla compilazione del questionario on line tramite accesso riservato è stato inoltrato a **18.948 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.

*) 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

A fronte degli inviti mail inoltrati tramite recall a cadenza settimanale, stati raccolti **715 questionari**.

Il **tasso di risposta** (n° questionari utili su inviti inoltrati) è pari al **3,8%** coerente con i valori standard delle indagini CAWI, seppur in flessione rispetto a quello delle precedenti indagini.

I possibili motivi di un calo di partecipazione che non ha comunque compromesso i risultati dell'indagine:

➤ organizzativi:

- Venir meno del patrocinio diretto del Dipartimento della Funzione Pubblica che ha reso meno efficace l'invito mail.
- Coincidenza con il periodo della campagna referendaria che ha distolto l'attenzione dai temi proposti.

➤ fisiologici:

- Sovraesposizione crescente alle indagini («cd. fastidio statistico»)

➤ diretti (calo di interesse)

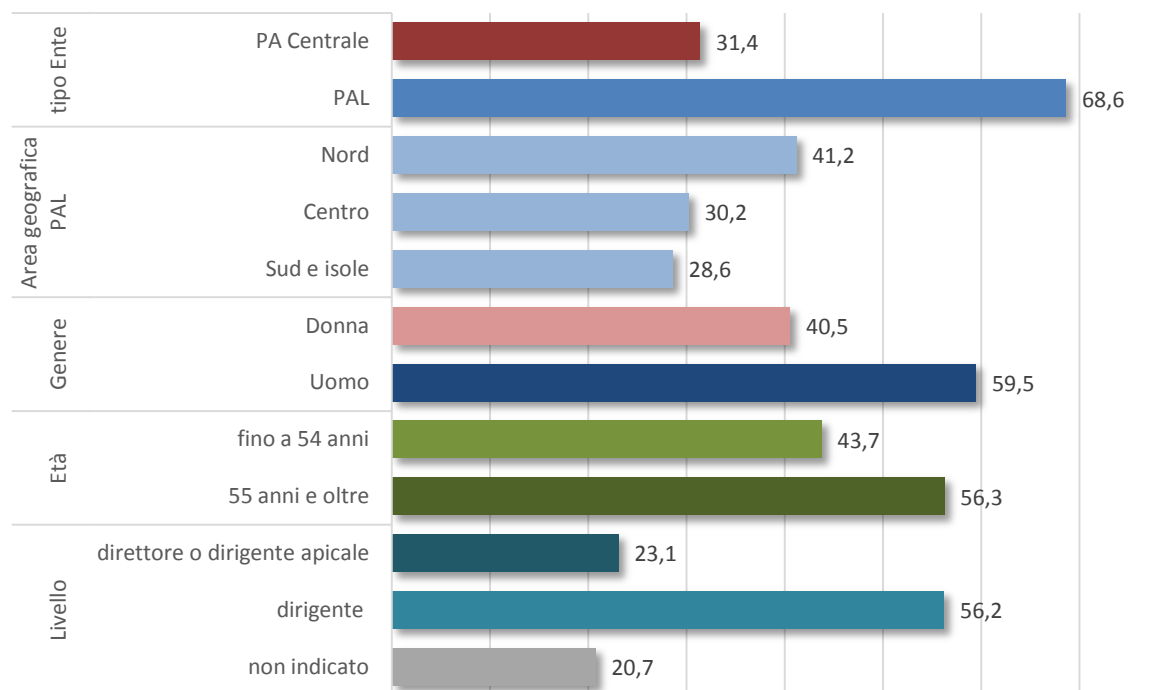
- Calo di interesse per perdita di fiducia nel sistema PA come i risultati sembrano indicare

La composizione del «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%).

Così come risulta sostanzialmente bilanciata, rispetto all'universo, la composizione per genere, classe di età, livello dirigenziale e ripartizione geografica dei dirigenti della PA locale della penisola.

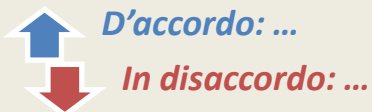
*Dirigenti rispondenti per target
(percentuale sul totale)*



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.

Lettura dei risultati - Legenda



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) accorpendo 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.

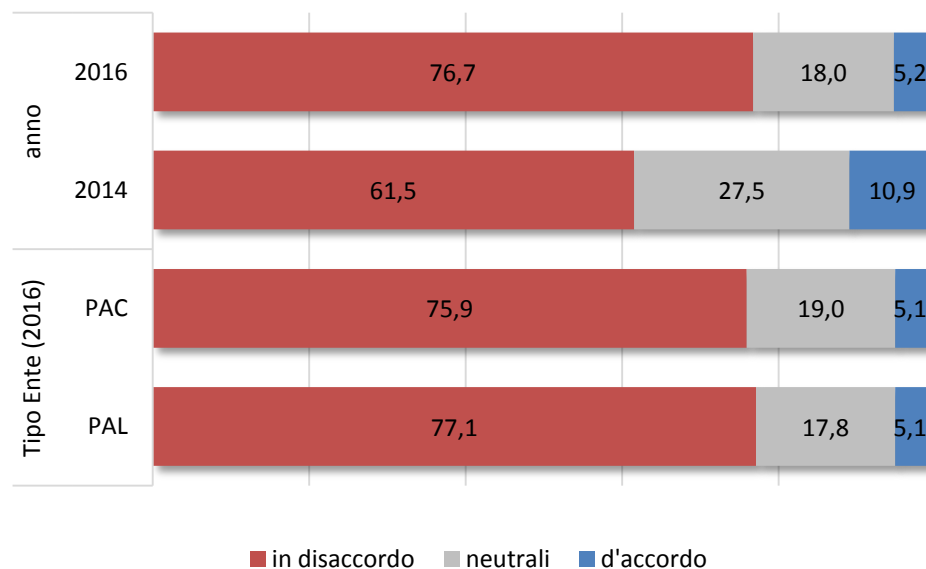
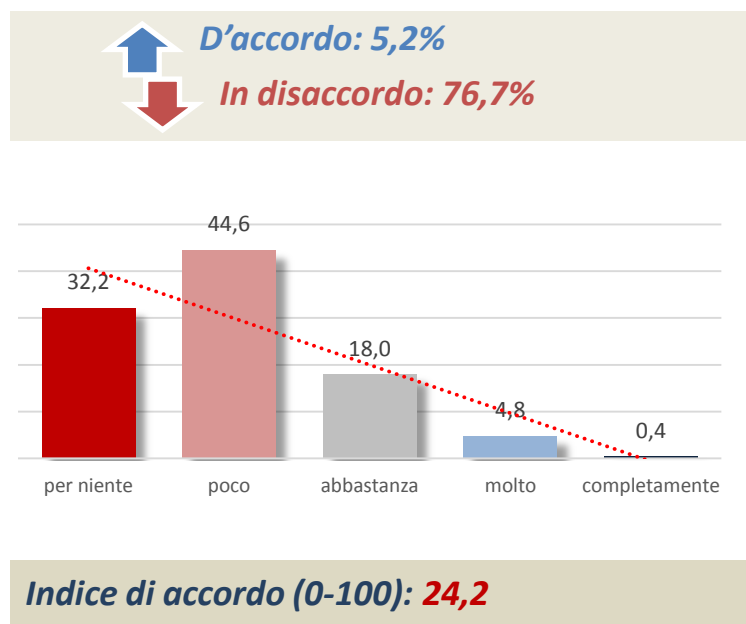
E il valore centrale "50" indica il livello di equilibrio fra le opinioni di accordo e di disaccordo con l'affermazione proposta.

2. Le Riforme

Le novità della riforma Madia (L.124/2015 e decreti attuativi emanati e in corso di emanazione), contribuiranno:

A) ad un guadagno di efficienza della PA

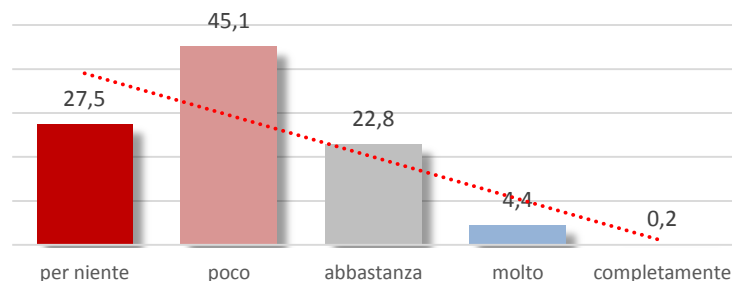
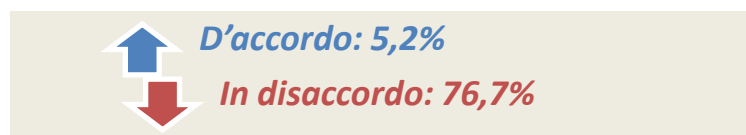
Formulazione nell'indagine 2014: Le novità sulla riforma della PA recentemente annunciate dal Governo contribuiranno: ad un guadagno di efficienza della PA



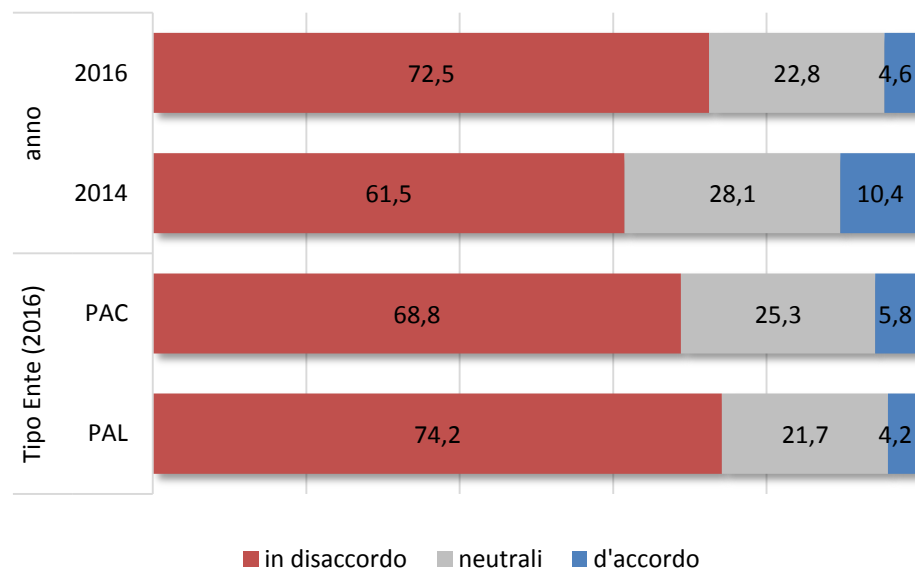
Le novità della riforma Madia (L.124/2015 e decreti attuativi emanati e in corso di emanazione), contribuiranno:

B) a ridurre il peso degli adempimenti sulle imprese e sui cittadini

Formulazione nell'indagine 2014: Le novità sulla riforma della PA recentemente annunciate dal Governo contribuiranno: a ridurre il peso degli adempimenti sulle imprese e sui cittadini



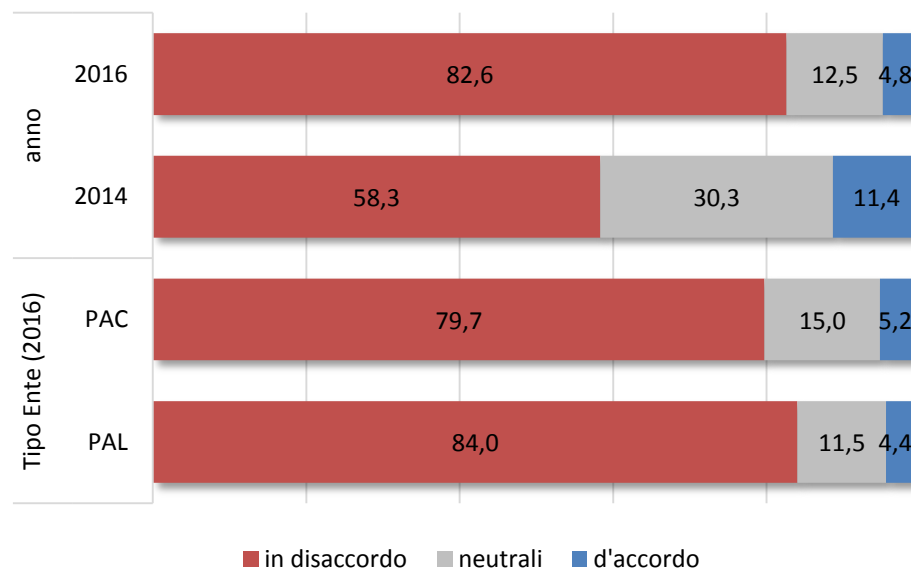
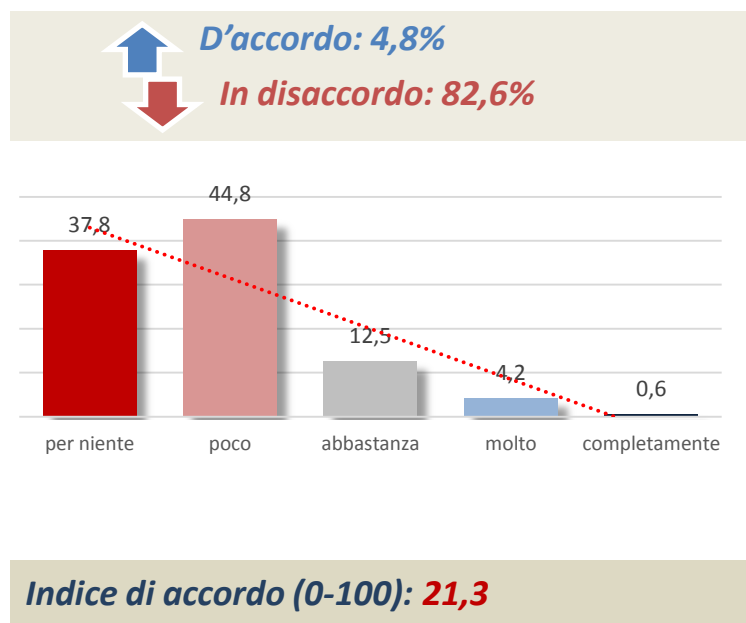
Indice di accordo (0-100): 26,2



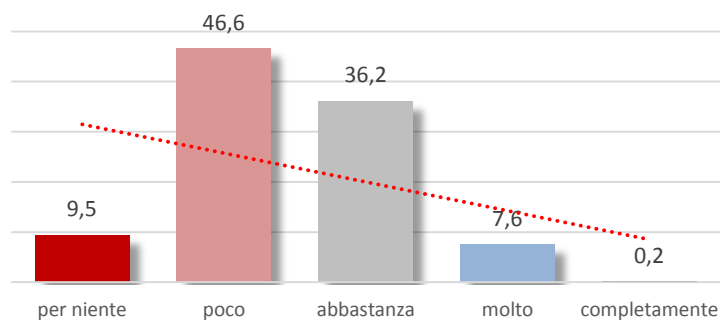
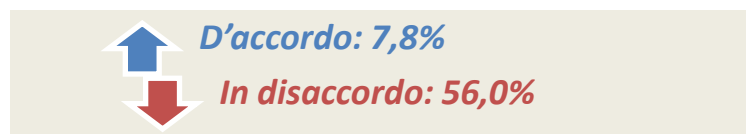
Le novità della riforma Madia (L.124/2015 e decreti attuativi emanati e in corso di emanazione), contribuiranno:

C) ad un risparmio effettivo dei costi della PA

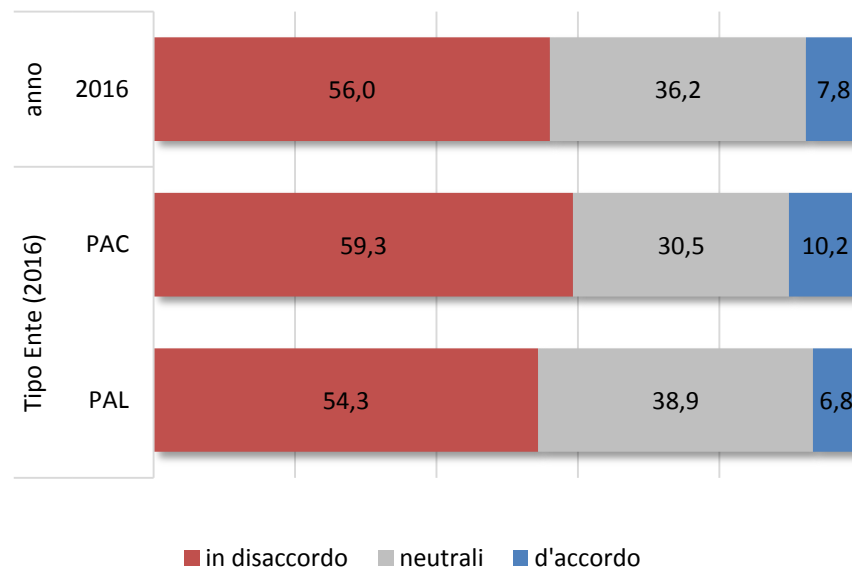
Formulazione nell'indagine 2014: Le novità sulla riforma della PA recentemente annunciate dal Governo contribuiranno: ad un risparmio effettivo dei costi della PA



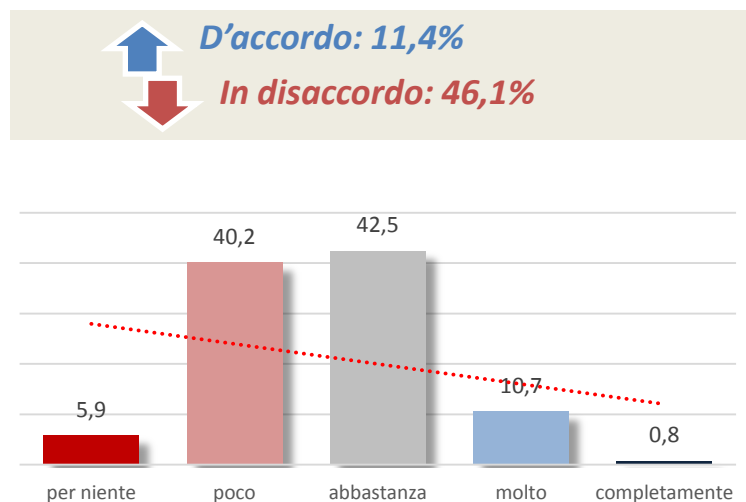
Il pacchetto semplificazioni della riforma (silenzio assenso, conferenza dei servizi, sportello unico e concentrazione dei regimi amministrativi) comporterà una sensibile diminuzione dei tempi dei procedimenti



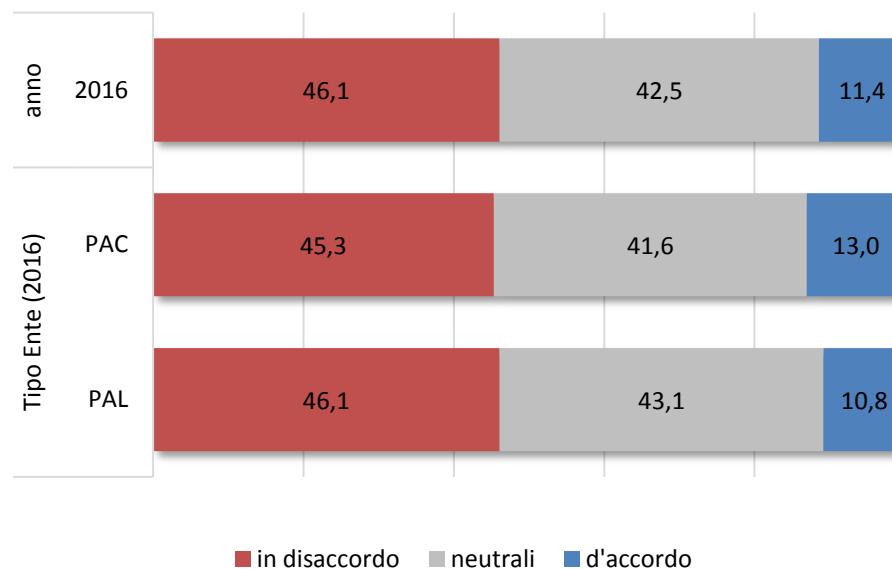
Indice di accordo (0-100): 35,6



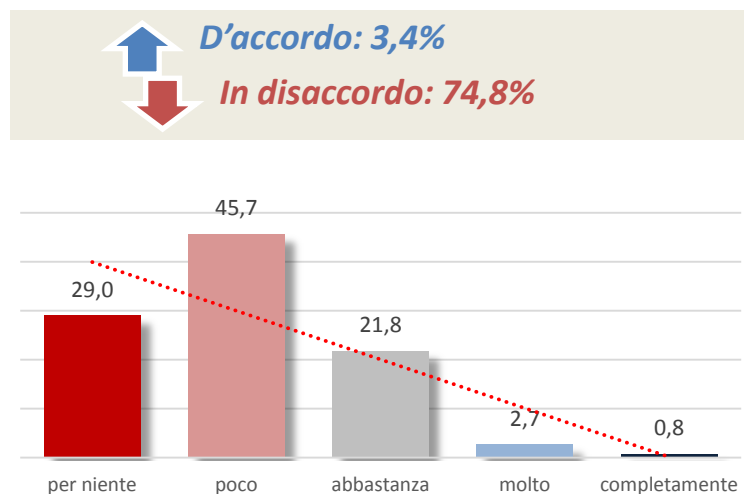
Le novità introdotte dal TU sulle società a partecipazione pubblica (D.Lgs. 175/2016) consentiranno una effettiva riduzione del numero delle partecipate



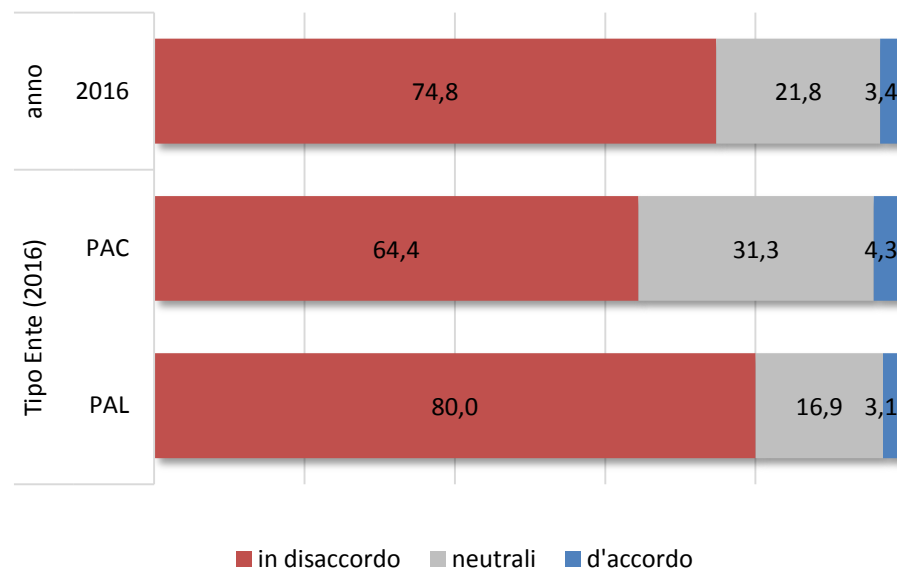
Indice di accordo (0-100): 40,0



Il nuovo codice degli appalti pubblici e dei contratti di concessione (D.Lgs. 50/2016) contribuirà a velocizzare le procedure e garantire maggior qualità ai lavori e forniture

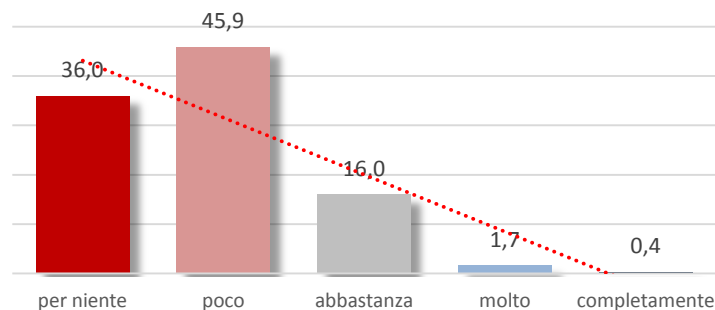
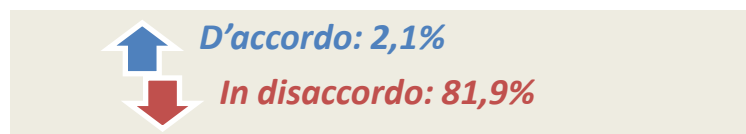


Indice di accordo (0-100): 25,1

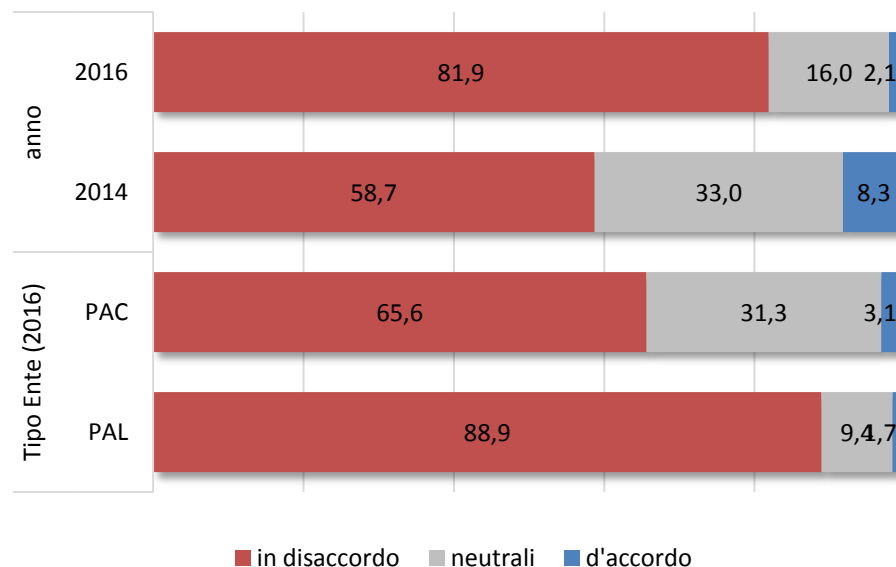


Il cambiamento della governance locale introdotto dalla legge Delrio (L. 56/2014) ha avuto effetti positivi sull'efficacia complessiva dei servizi erogati ai cittadini e imprese a livello locale

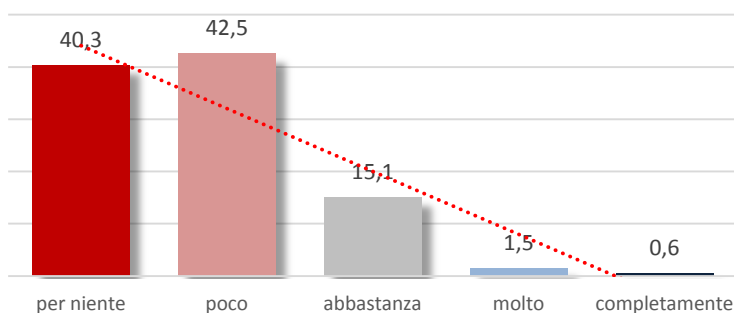
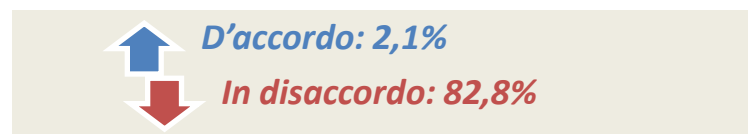
Formulazione nell'indagine 2014: Il cambiamento della governance locale introdotto della Legge cd. Del Rio L. 56/2014 avrà effetti positivi sull'efficacia complessiva del sistema



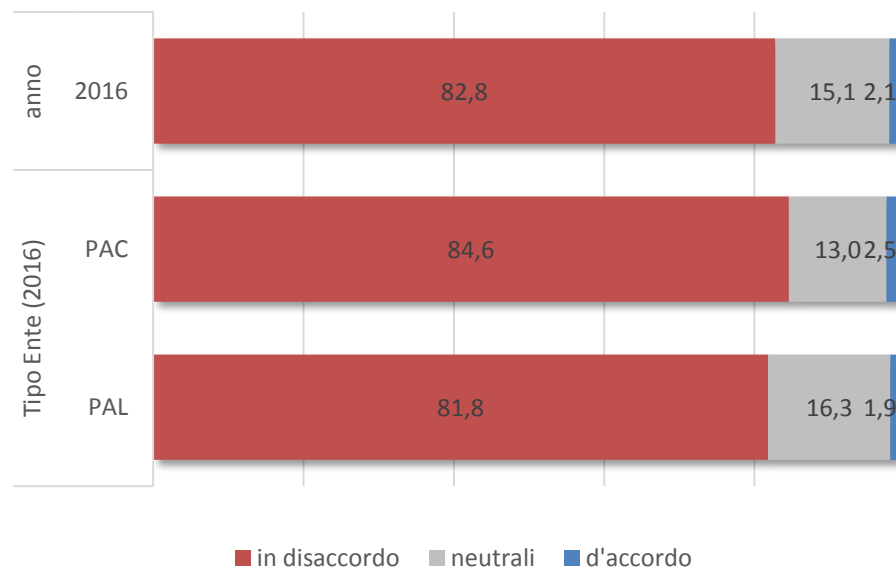
Indice di accordo (0-100): 21,1



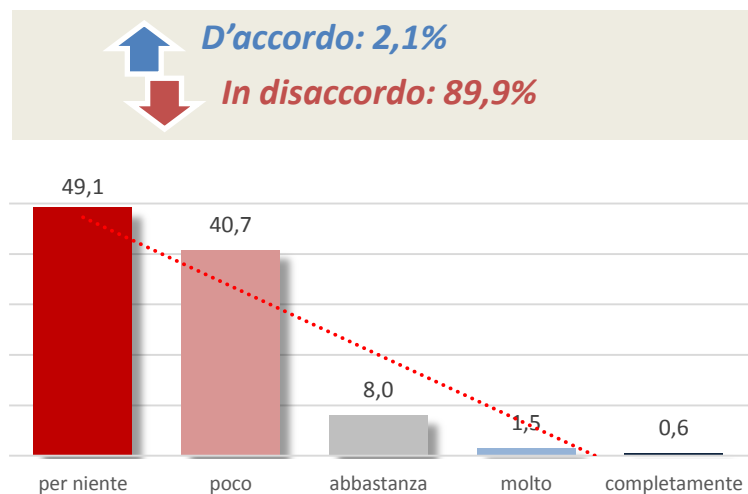
I servizi ancora di competenza delle Province (strade e edifici scolastici), stanno funzionando in modo soddisfacente



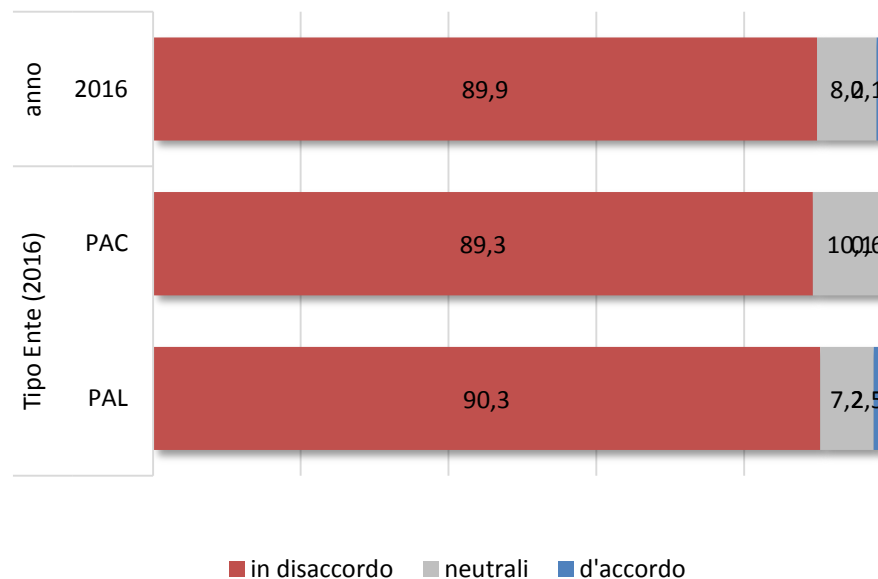
Indice di accordo (0-100): 19,9



I servizi assunti dalle Regioni sono migliorati rispetto alle precedenti gestioni provinciali

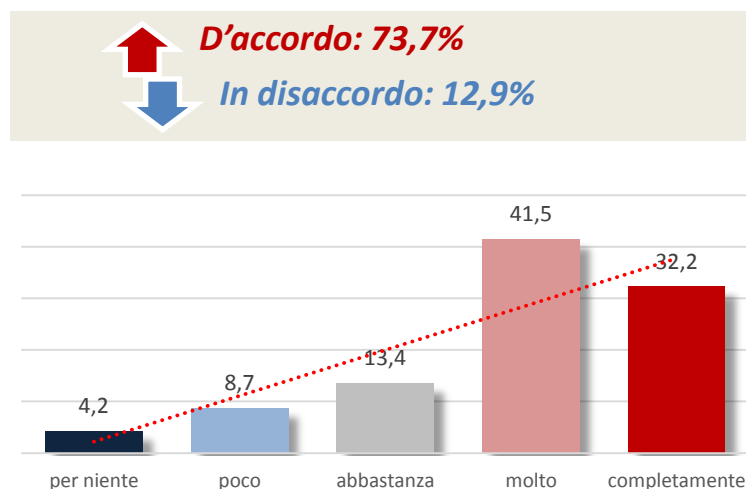


Indice di accordo (0-100): 19,9



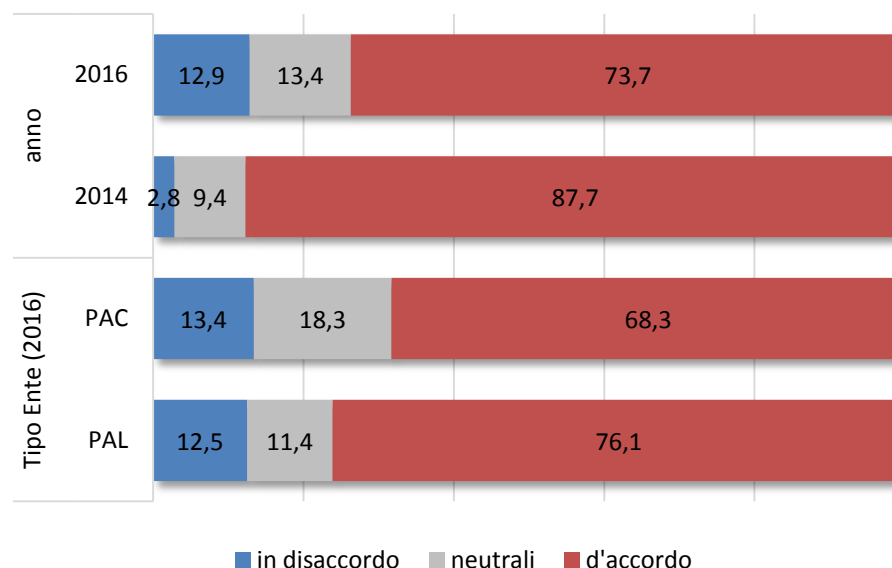
I recenti interventi di riforma della PA nel loro complesso per produrre reali semplificazioni per imprese e famiglie, necessitano comunque a monte di una forte razionalizzazione e semplificazione normativa

Formulazione nell'indagine 2014: 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): 72,2

Indice di accordo inverso (positivo): 27,8



Item espresso in forma negativa

Le differenziazioni per target

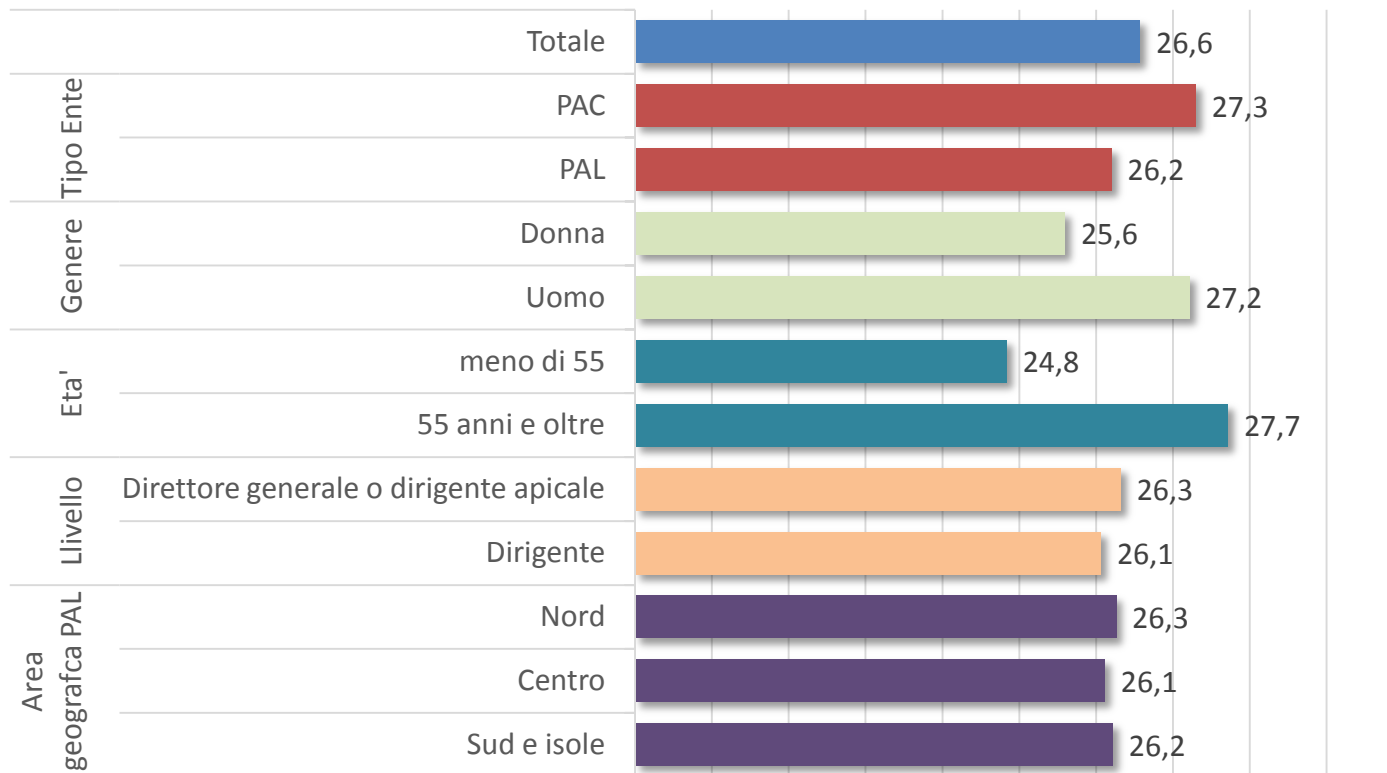
Gli orientamenti espressi dai dirigenti risultano nel complesso omogeneamente distribuiti fra i diversi target del campione.

Per quanto relativamente sfumate sulle singole domande, alcune tendenze generali di interesse emergono da una lettura di insieme dei risultati. Nel complesso ad esempio gli uomini tendono a fornire valutazioni più positive rispetto alle donne, così come i più anziani (55 anni ed oltre) rispetto ai più giovani (fino a 54 anni). In entrambi i casi, per 24 dei 36 item del questionario i primi esprimono maggior “ottimismo” rispetto ai secondi.

Non trascurabile è anche la miglior disposizione dei dirigenti di maggior livello (direttori e apicali) rispetto a quelli “di base”, che prevale in 20 casi, così come quello dei dirigenti della PAC rispetto a quelli della PAL.

Relativamente più convinti nel bocciare le riforme si confermano i dirigenti più giovani così come la componente femminile.

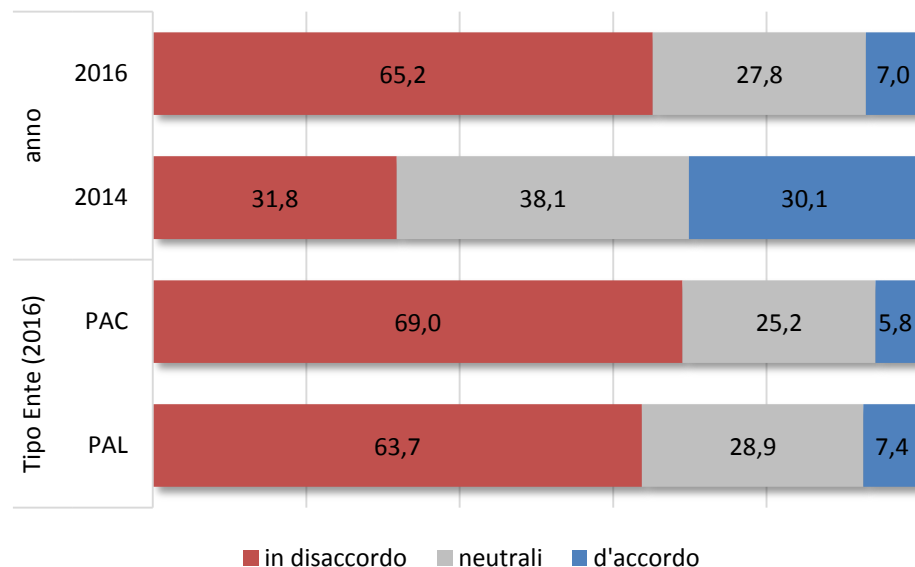
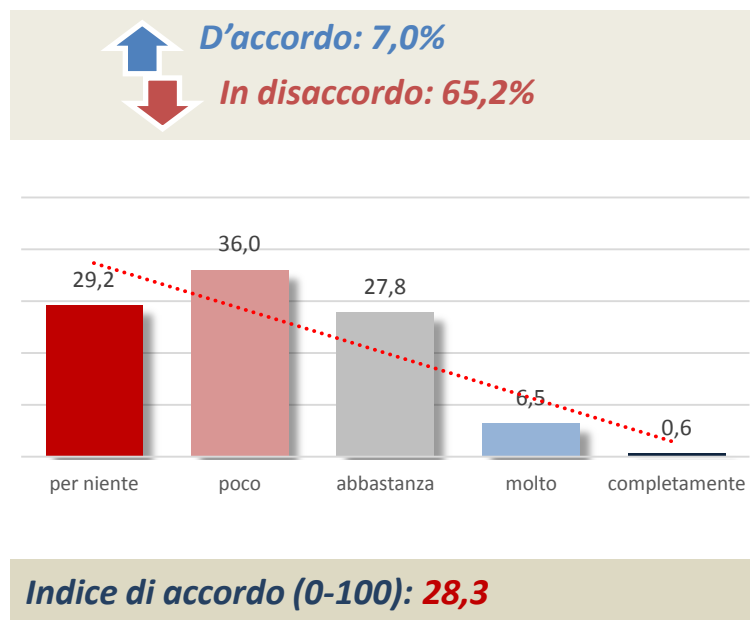
***Le differenziazioni per target:
indice di accordo medio dei 18 item relativi alla valutazione delle riforme***



3. Lo status del dirigente pubblico

L'introduzione dei ruoli unici prevista dalla riforma Madia: A) consentirà di mettere ordine nelle retribuzioni

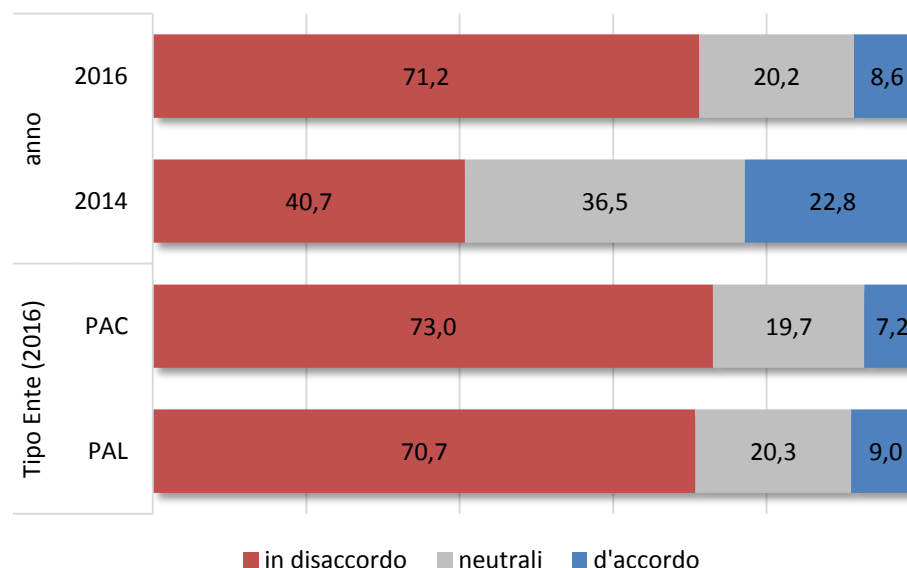
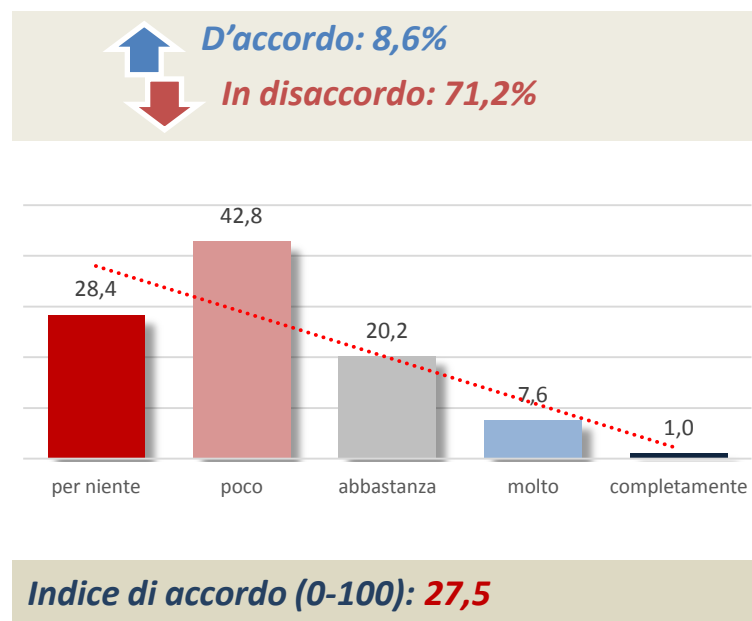
Formulazione nell'indagine 2014: L'introduzione del ruolo unico: consentirà di mettere ordine nelle retribuzioni



L'introduzione dei ruoli unici prevista dalla riforma Madia:

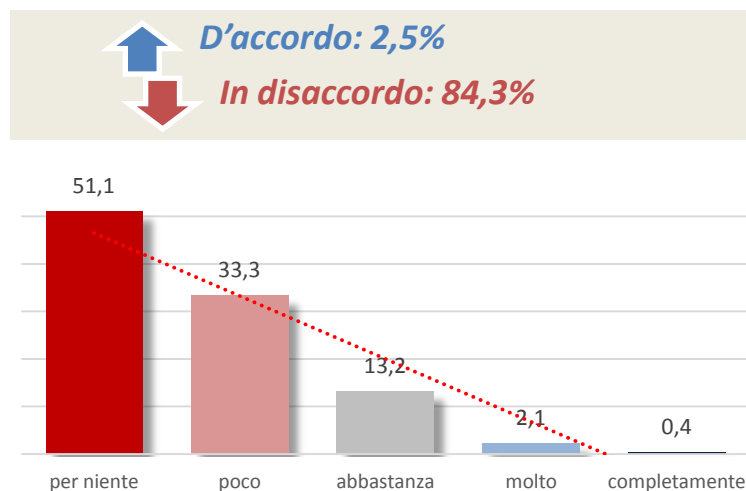
B) Consentirà una reale mobilità tra le amministrazioni e una effettiva rotazione degli incarichi

Formulazione nell'indagine 2014: L'introduzione del ruolo unico: consentirà una reale mobilità tra le amministrazioni, con la rotazione degli incarichi

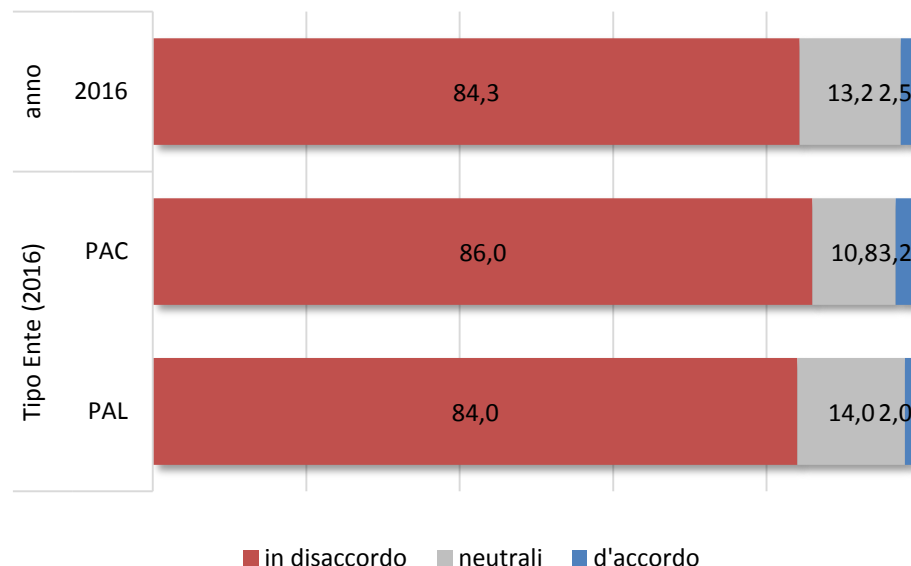


Le nuove modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali previste nella riforma Madia:

A) sono idonee a selezionare le migliori professionalità fra gli iscritti nei ruoli unici

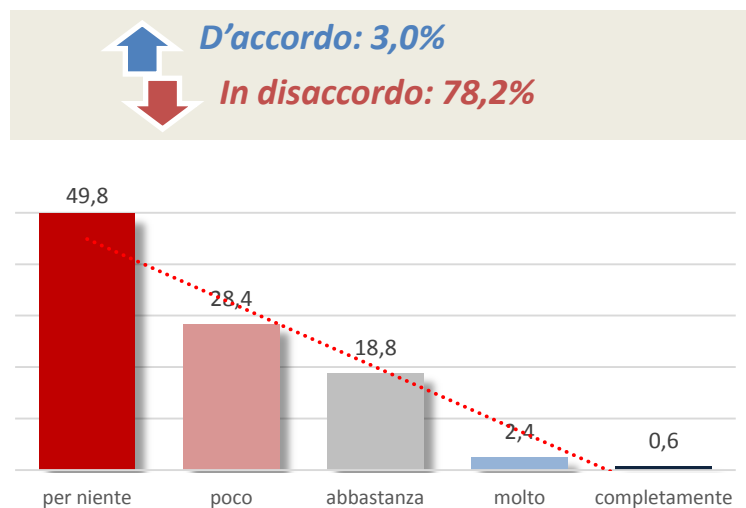


Indice di accordo (0-100): 16,9

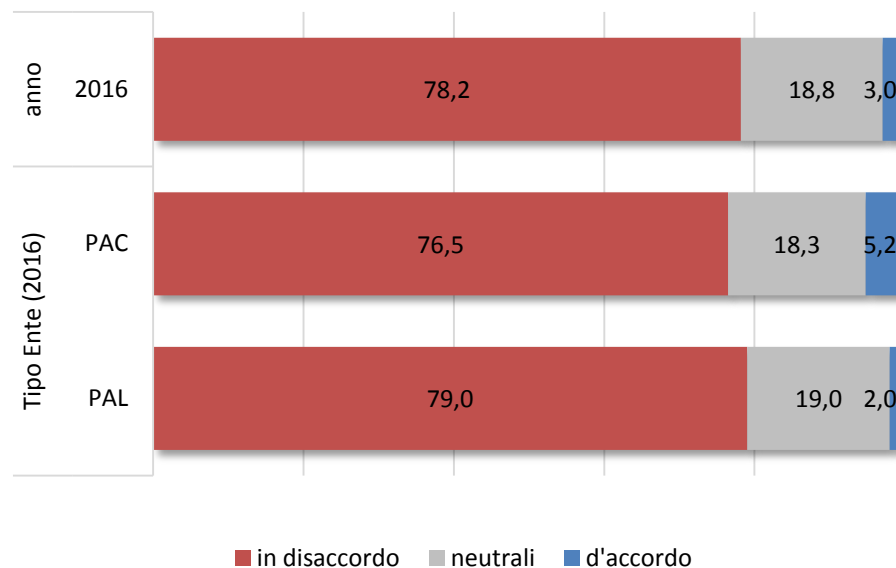


Le nuove modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali previste nella riforma Madia:

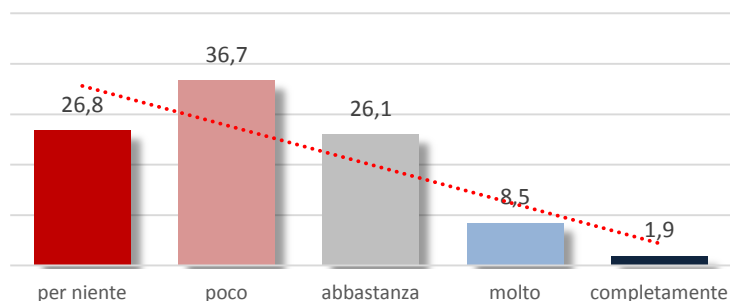
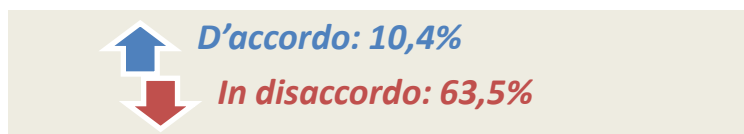
B) garantiscono il rispetto degli articoli 97 e 98 della Costituzione



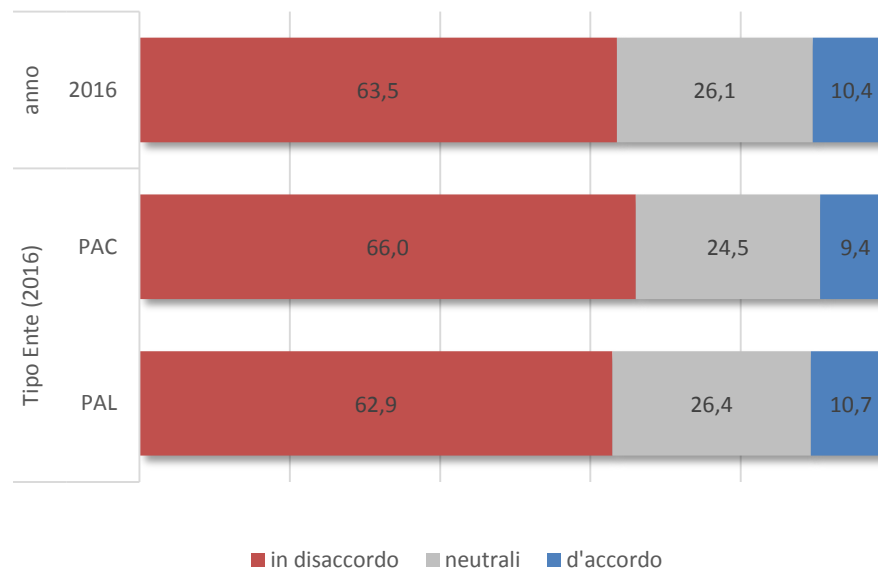
Indice di accordo (0-100): 18,9



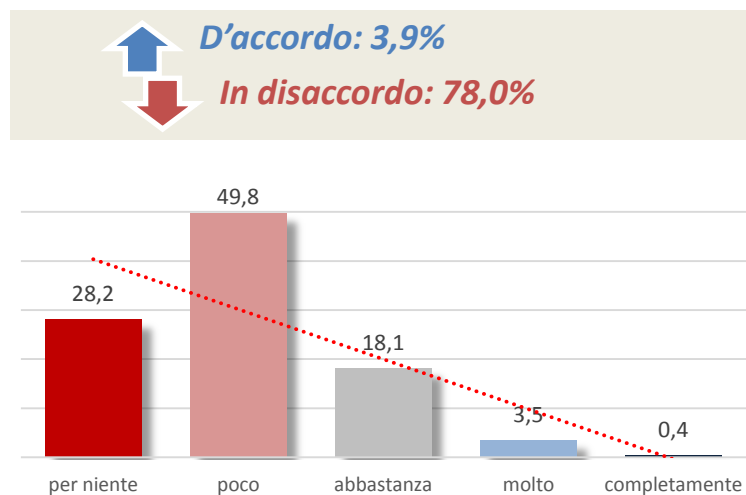
Gli attuali poteri dei dirigenti sono adeguati al rafforzamento della separazione fra indirizzo politico e gestione con la conseguente imputabilità esclusivamente agli stessi delle responsabilità gestionali



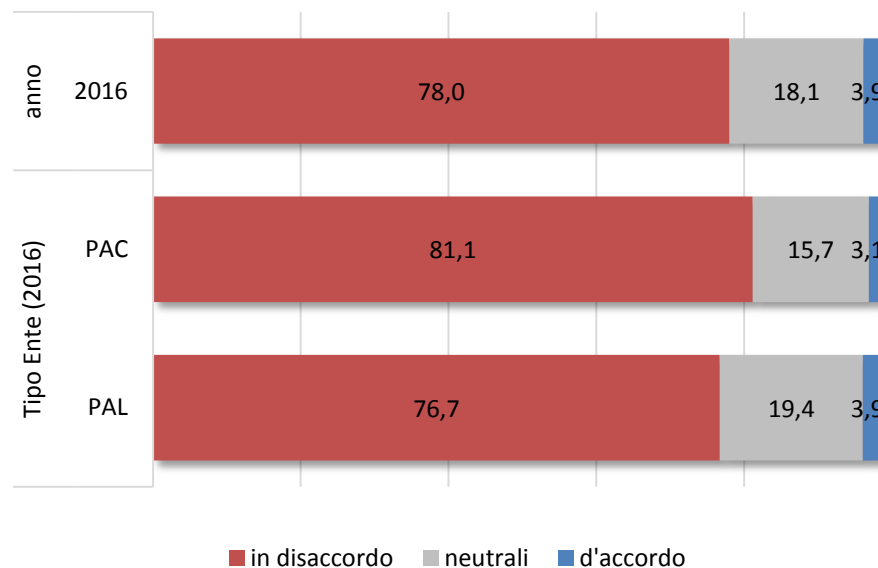
Indice di accordo (0-100): 30,5



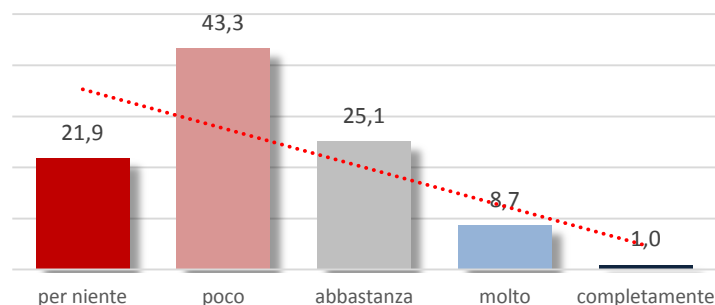
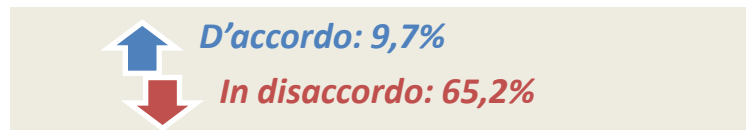
Nella evoluzione della PA dopo la riforma Madia i dirigenti saranno incentivati ad introdurre innovazioni



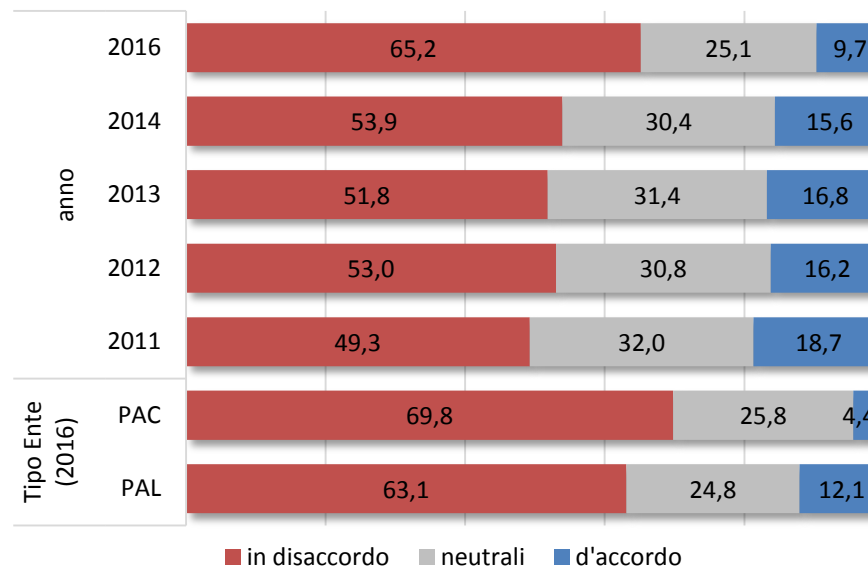
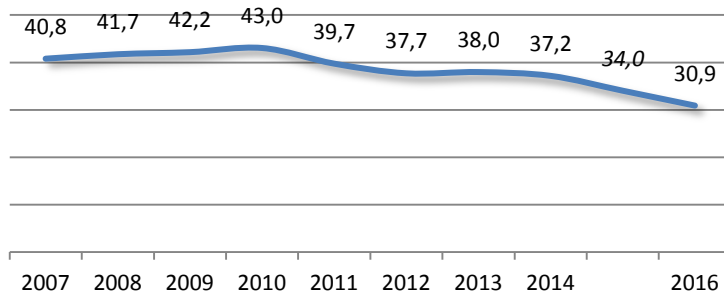
Indice di accordo (0-100): 24,5



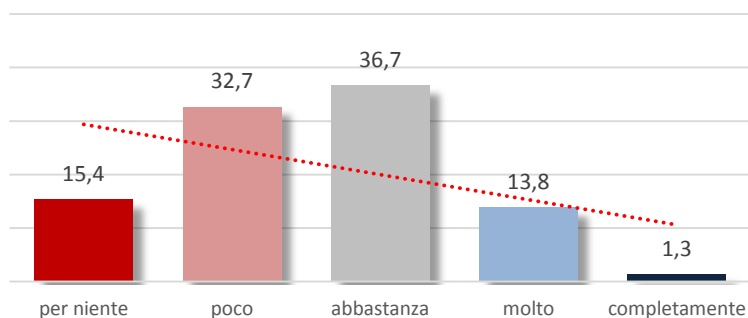
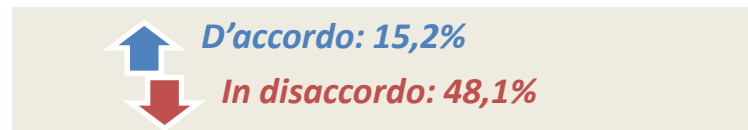
Ho la possibilità di scegliere percorsi formativi che favoriscono la mia crescita professionale



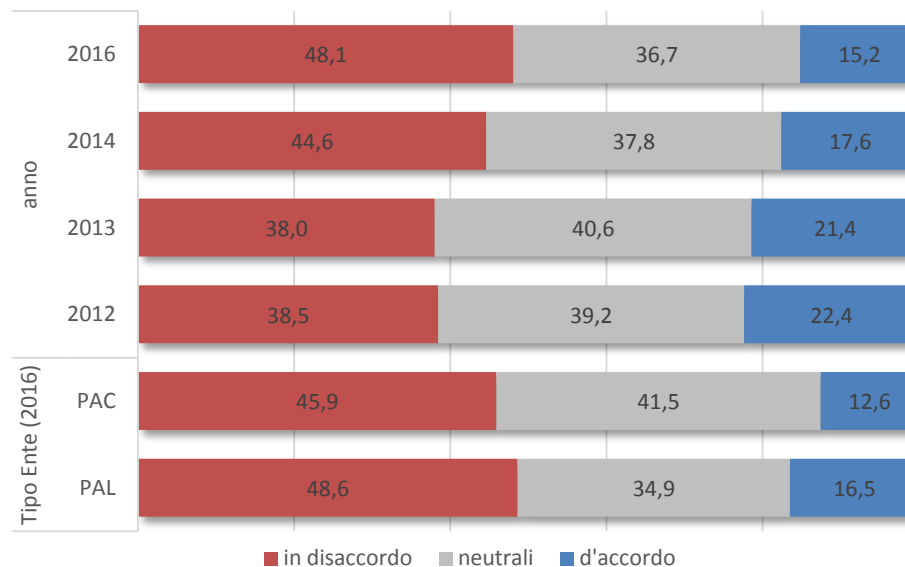
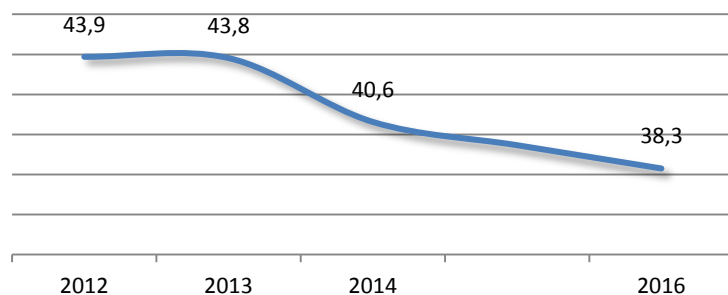
Indice di accordo (0-100): 30,9



In questi ultimi 10 anni il livello di professionalità e capacità manageriale dei dirigenti è cresciuto



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

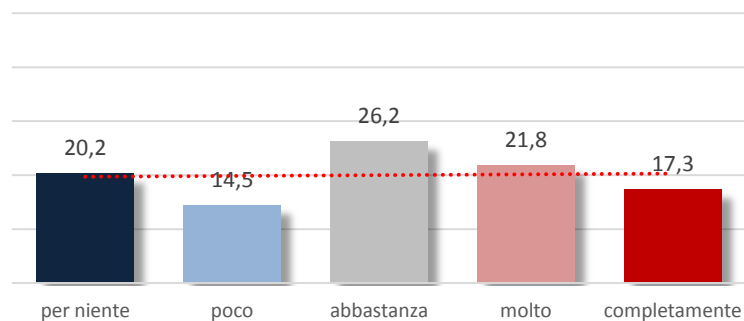


Per una progressione di carriera o di retribuzione sarei disposto a spostarmi in un'azienda privata



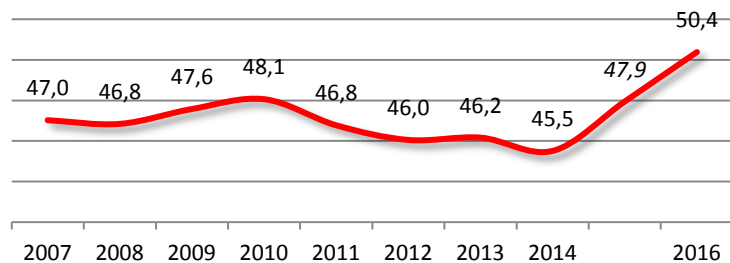
D'accordo: 39,1%

In disaccordo: 34,7%

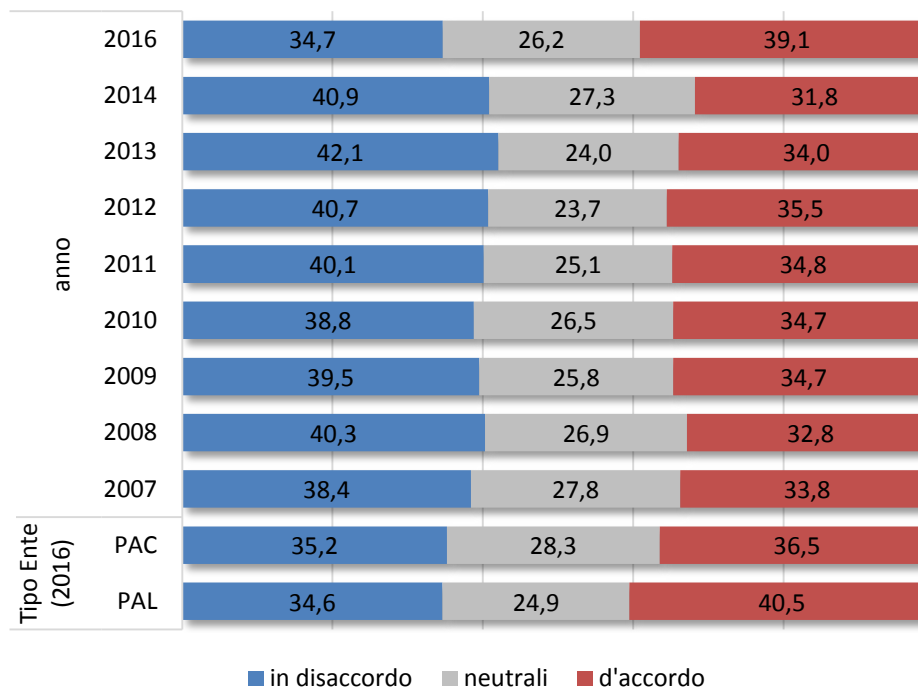


Indice di accordo (0-100): 50,4

Indice di accordo inverso (positivo): 49,6



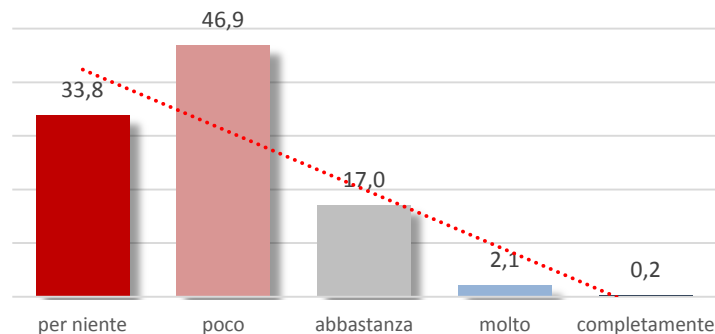
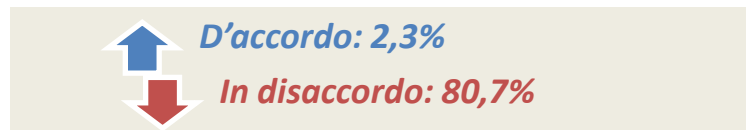
Item espresso in forma negativa



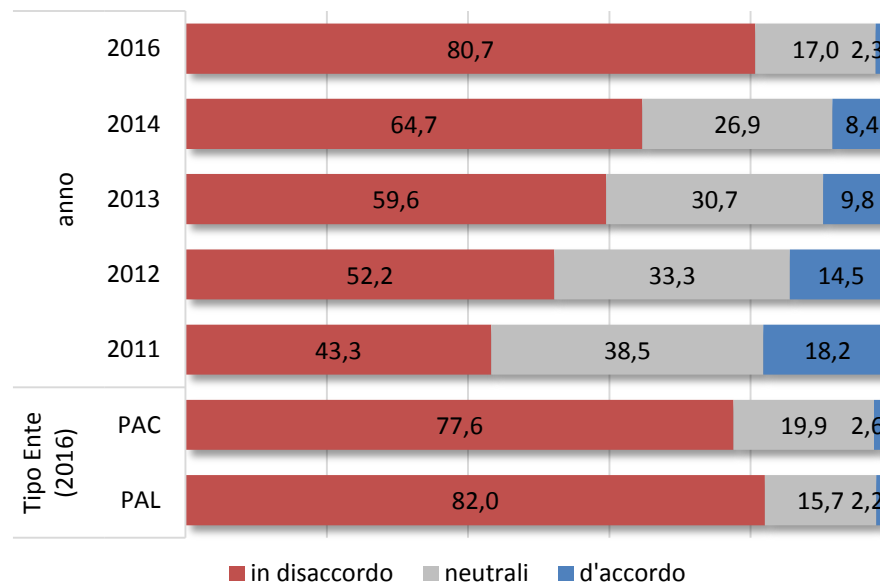
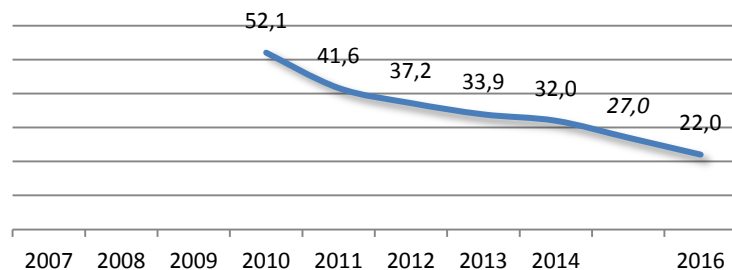
4. Il sistema di valutazione

L'attuale sistema di valutazione dei dirigenti ha prodotto una cultura della valutazione con effetti positivi sulla performance delle amministrazioni pubbliche

Formulazione nelle indagini precedenti: L'attuale sistema di valutazione della performance, sta producendo una cultura della valutazione con effetti positivi sulla performance delle amministrazioni pubbliche

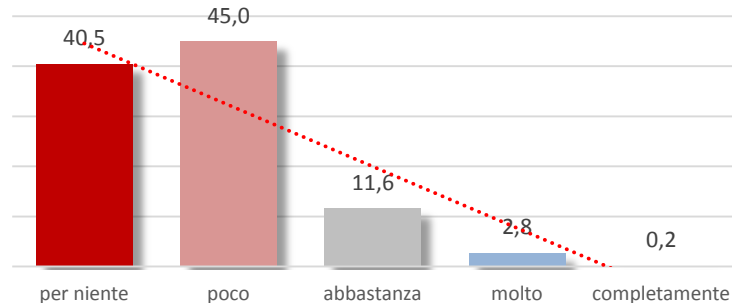
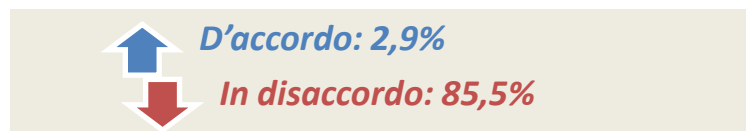


Indice di accordo (0-100): 22,0

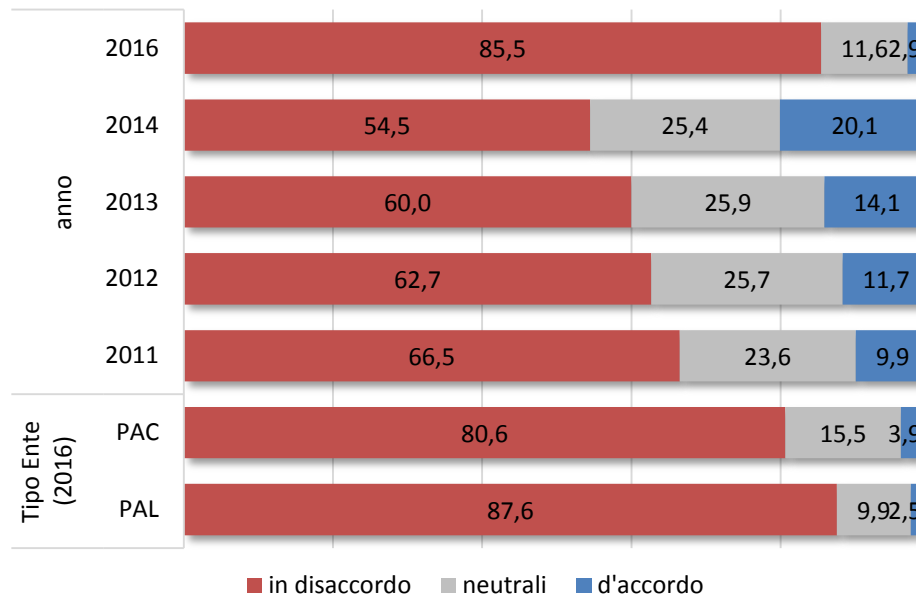
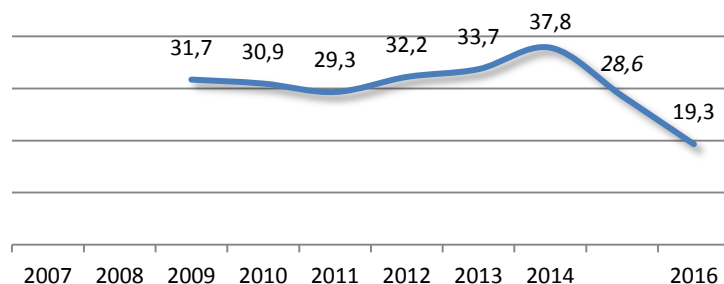


L'attuale sistema di valutazione è determinante ai fini del conferimento o della mancata conferma degli incarichi

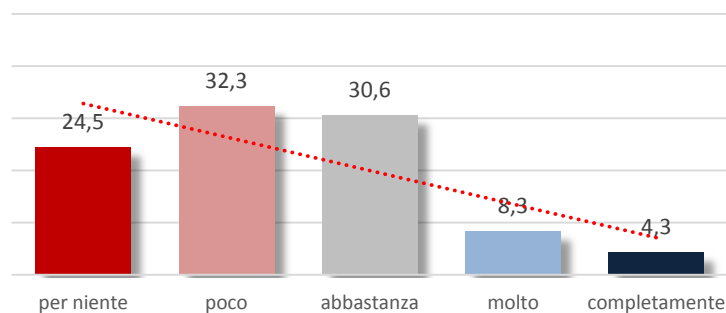
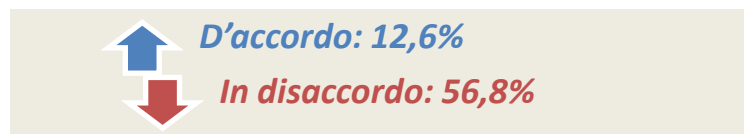
Formulazione nelle indagini precedenti: Il sistema di valutazione della performance è determinante ai fini del conferimento o della mancata conferma degli incarichi



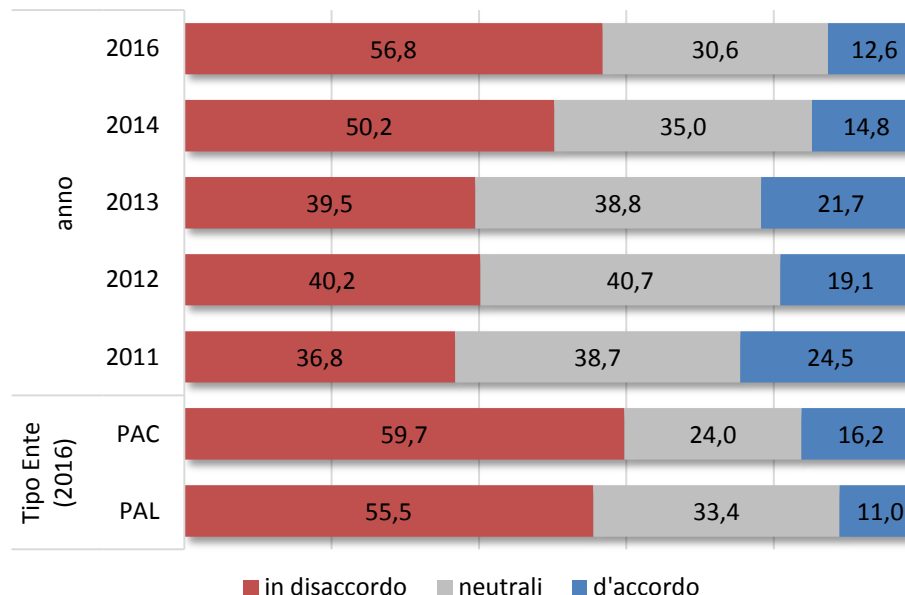
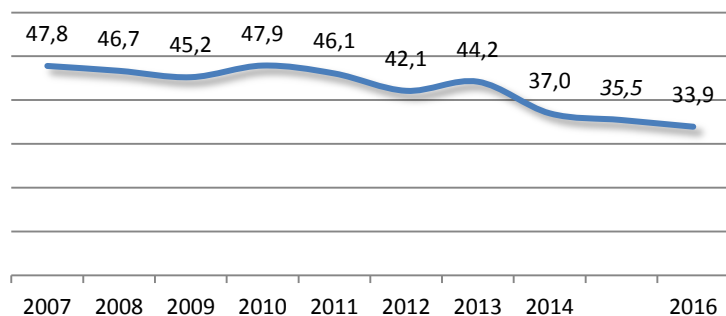
Indice di accordo (0-100): 19,3



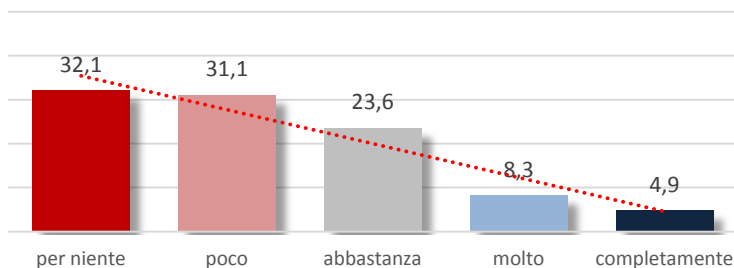
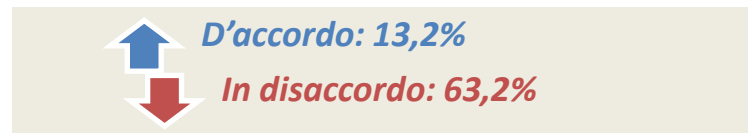
Gli obiettivi di gestione: mi sono stati attribuiti in tempo utile per essere realizzati



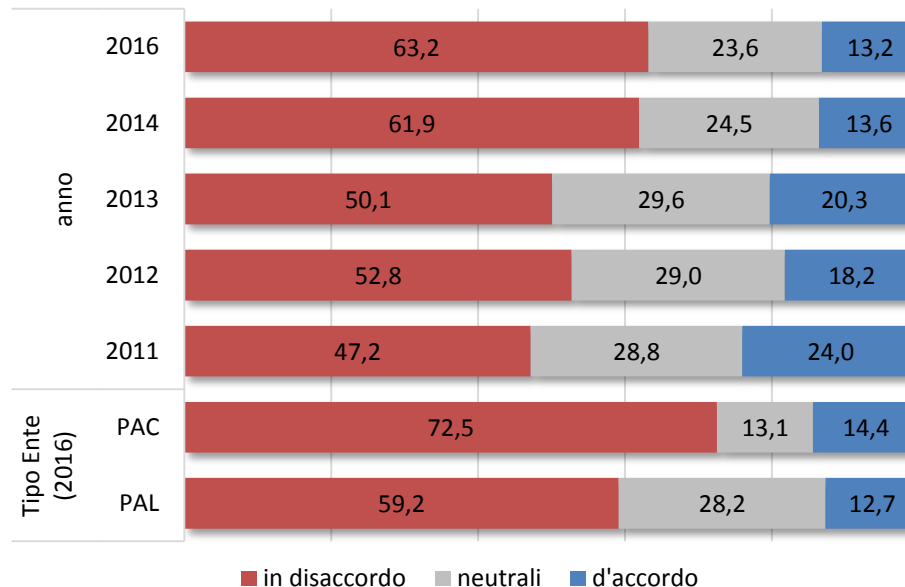
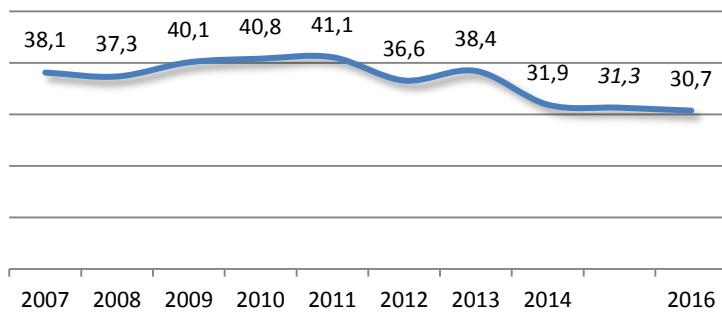
Indice di accordo (0-100): 33,9



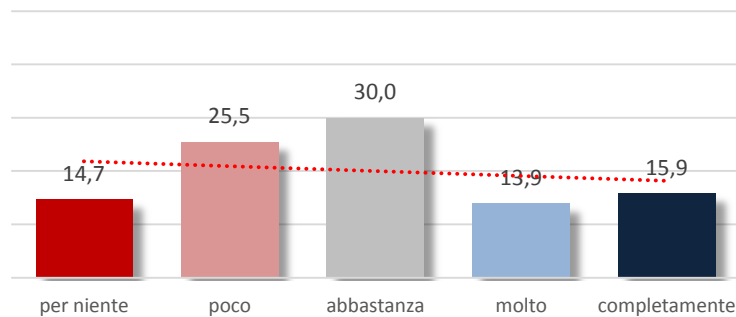
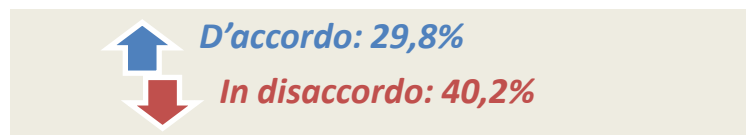
Gli obiettivi di gestione: mi sono stati affidati dopo averli negoziati



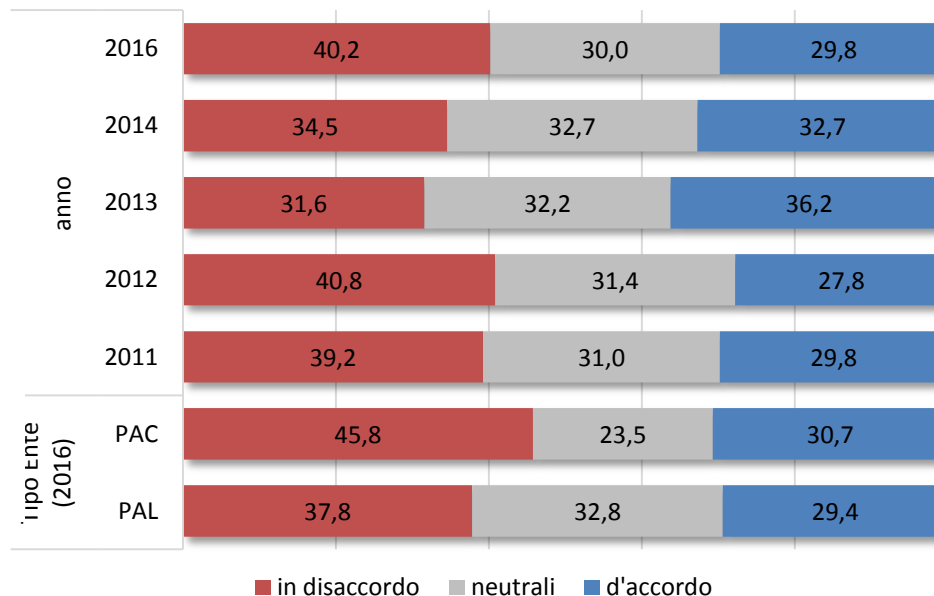
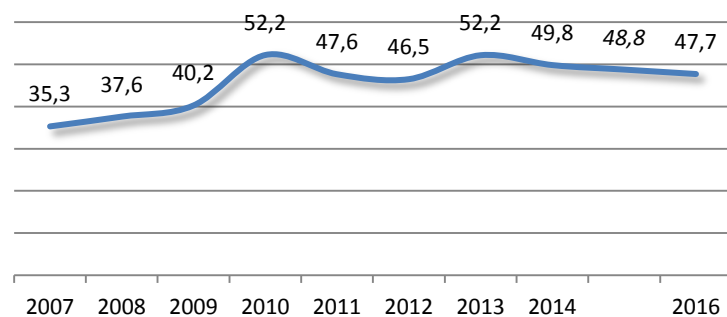
Indice di accordo (0-100): 30,7



L'incentivazione economica mi è stata erogata sulla valutazione dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati



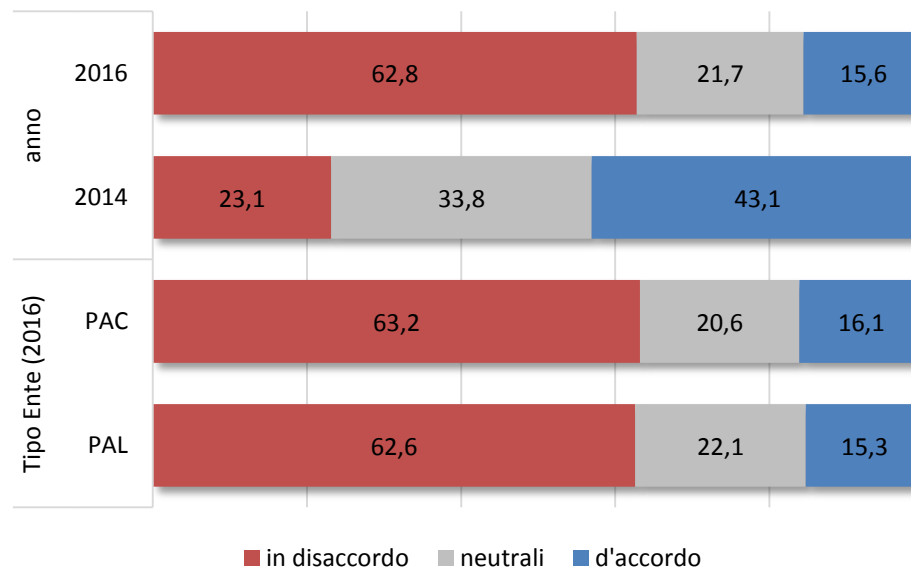
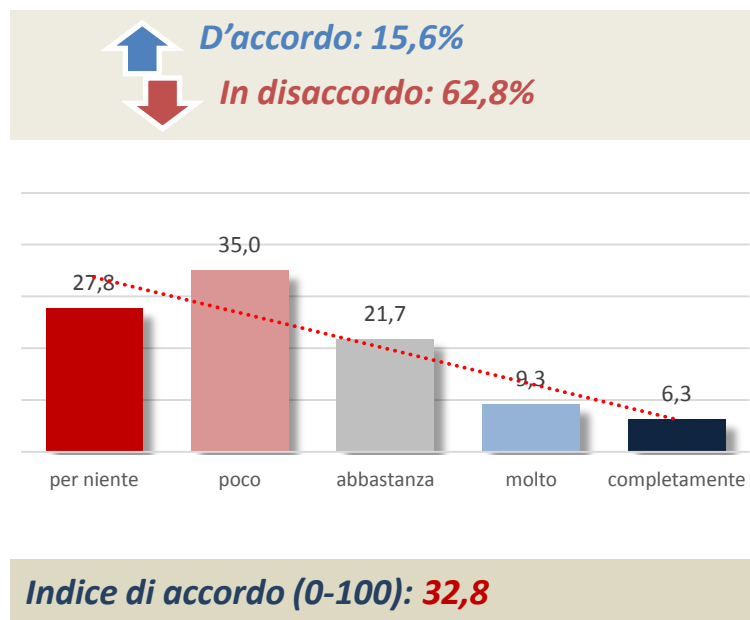
Indice di accordo (0-100): 47,7



Ritengo utile la revisione del sistema di valutazione prevista dalla riforma Madia:

A) perché sarà più importante ai fini dello sviluppo della carriera dei dirigenti

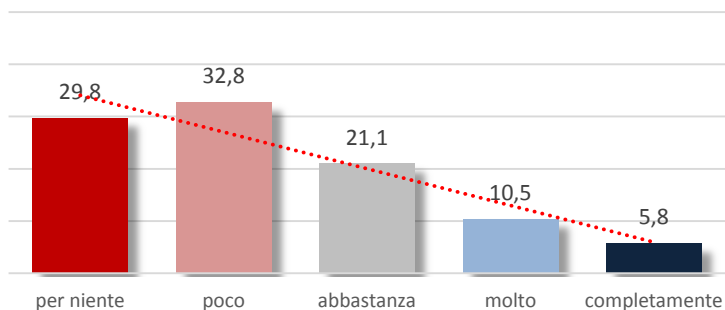
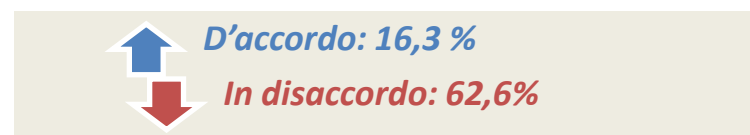
Formulazione nell'indagine 2014: L'introduzione del ruolo unico: consentirà una reale mobilità tra le amministrazioni, con la rotazione degli incarichi



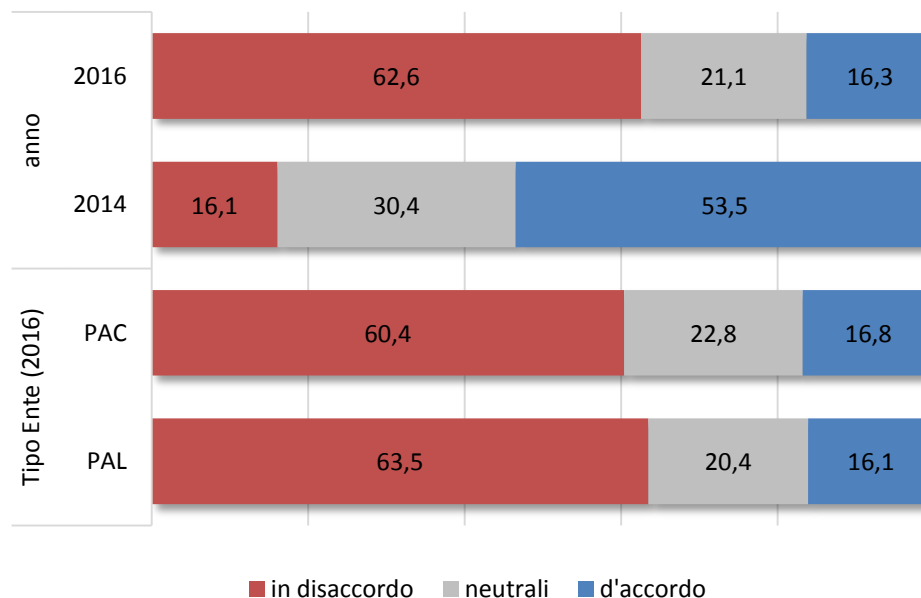
Ritengo utile la revisione del sistema di valutazione prevista dalla riforma Madia:

B) per aumentare l'efficienza gestionale della PA

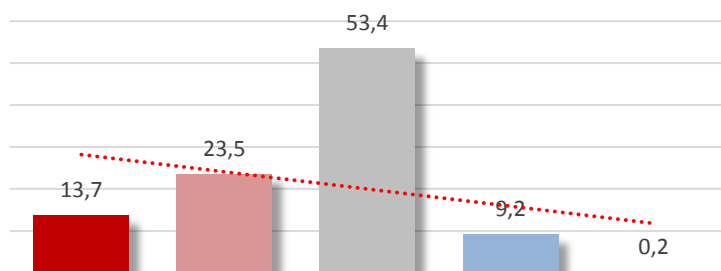
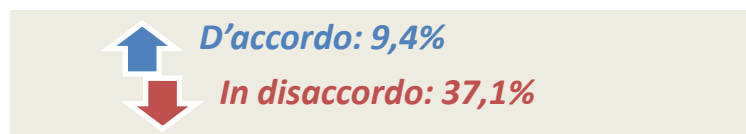
Formulazione nell'indagine 2014: Ritengo utile una revisione del sistema di valutazione: per aumentare l'efficienza gestionale della PA



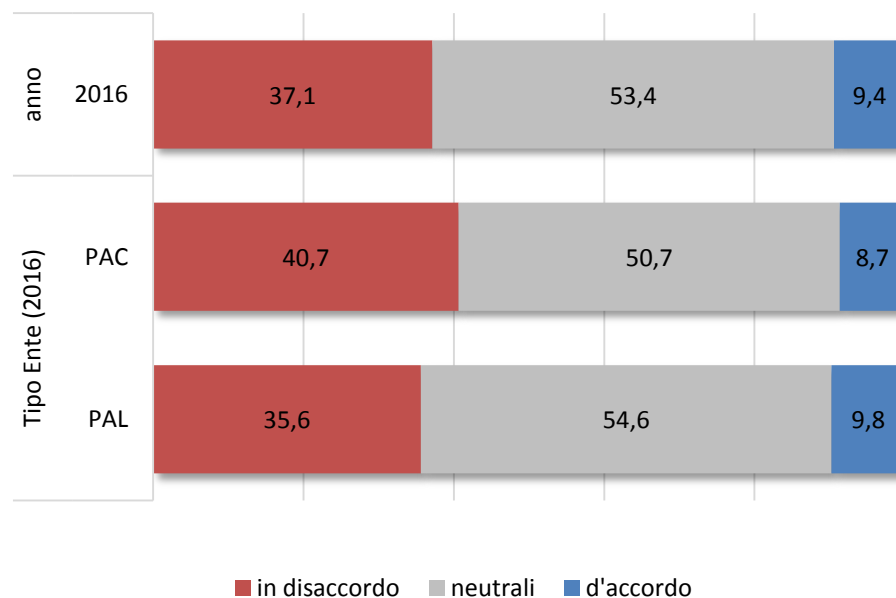
Indice di accordo (0-100): 32,4



I principi di delega in base ai quali sarà riformato il calcolo della retribuzione costituiscono un forte incentivo per il miglioramento delle performances



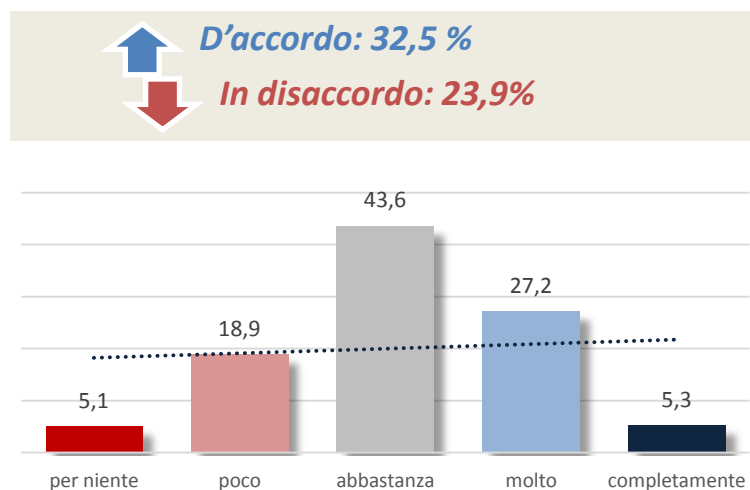
Indice di accordo (0-100): 39,7



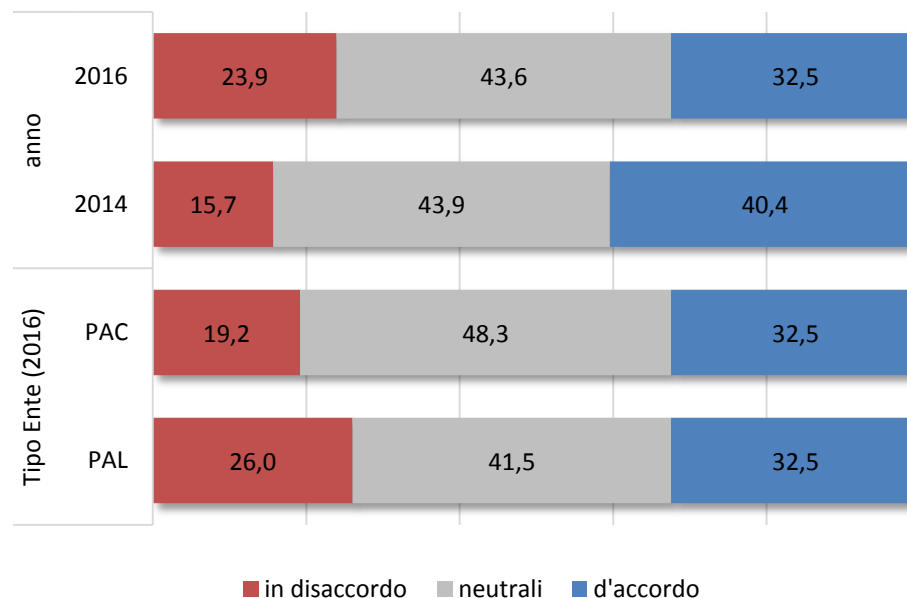
5. Agenda digitale e trasparenza

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

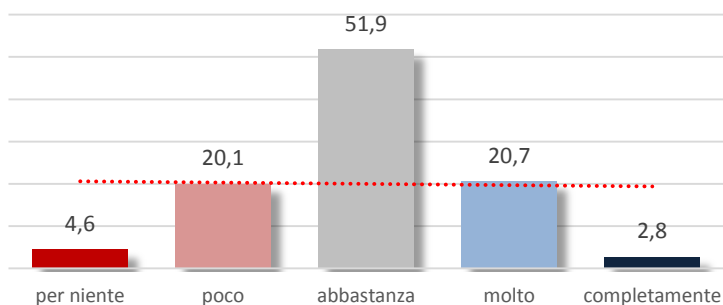
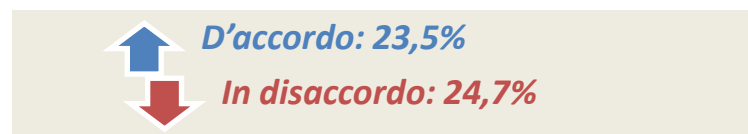
Formulazione dell'item nell'indagine 2014: La fatturazione elettronica obbligatoria nei confronti di tutte le PA: comporterà un notevole contributo al completamento del percorso di digitalizzazione della PA



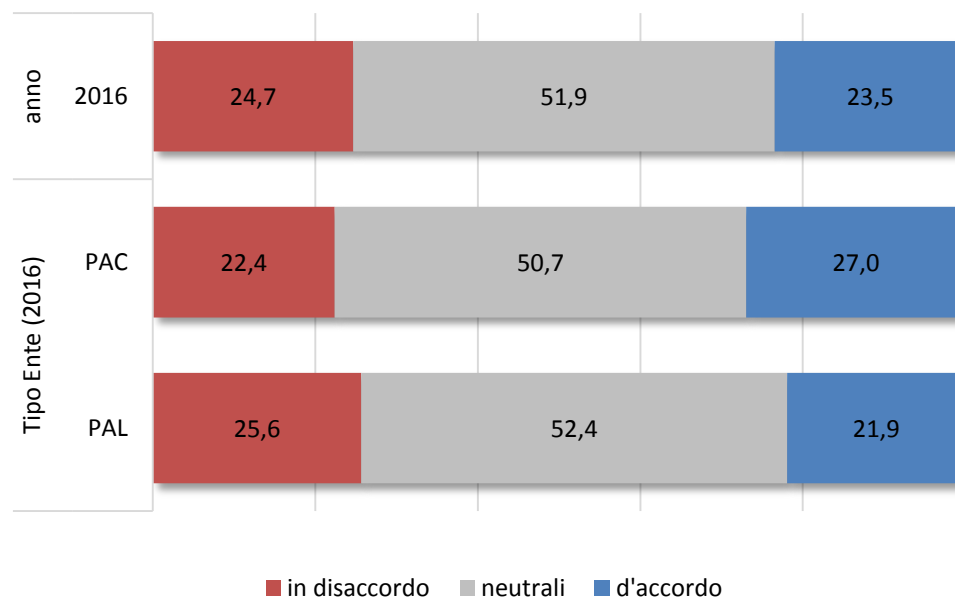
Indice di accordo (0-100): 52,2



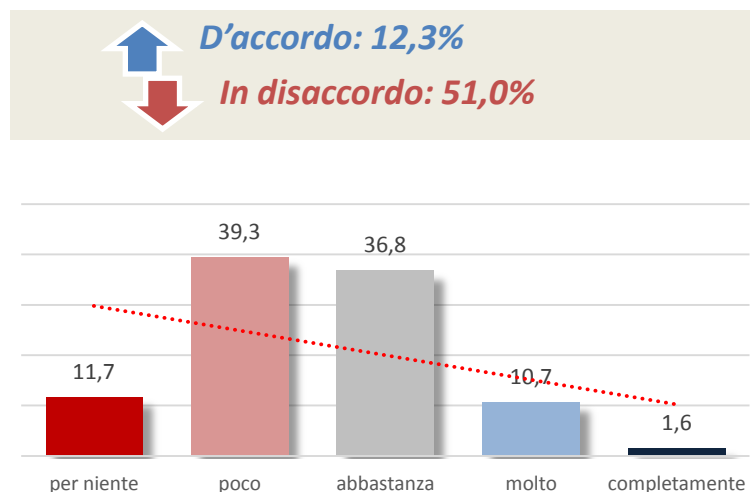
L'introduzione del domicilio digitale (D.Lgs. 179/2016) favorirà cittadini ed imprese nei rapporti con la PA



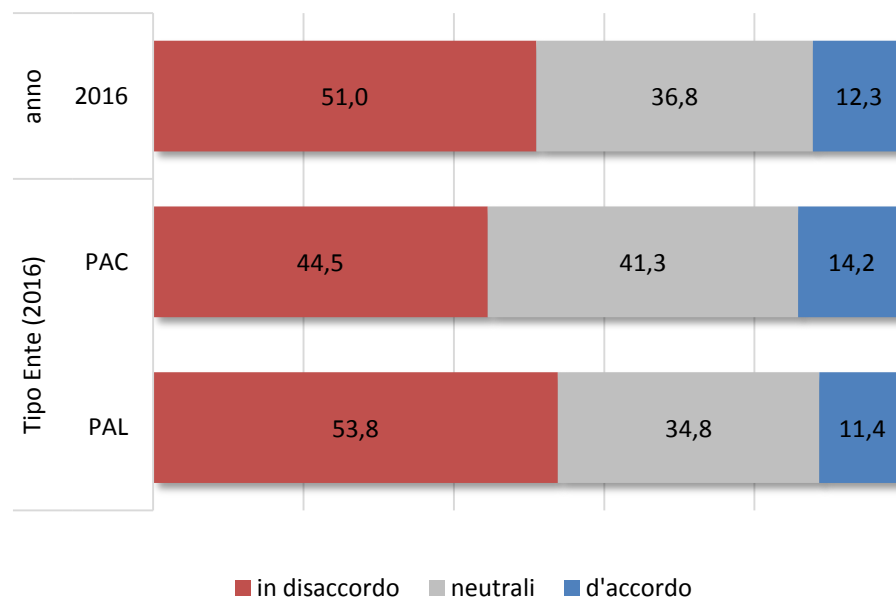
Indice di accordo (0-100): 49,3



La modifica dell'accesso civico prevista dalla riforma (D.Lgs. 97/2016 - cd FOIA) migliorerà il rapporto tra PA e cittadini



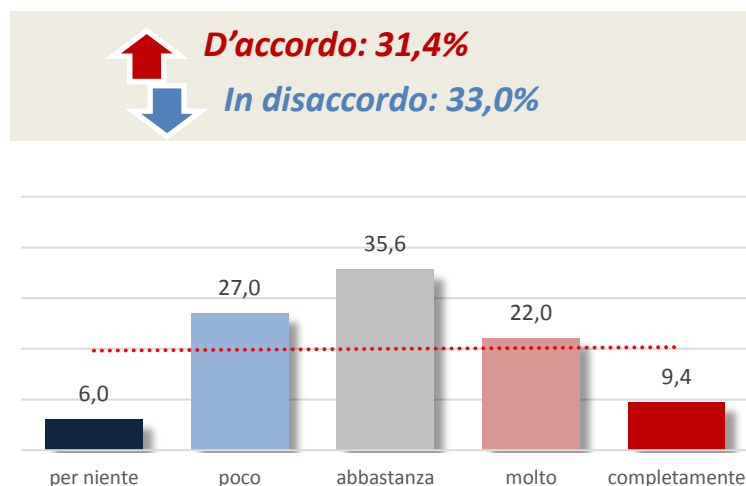
Indice di accordo (0-100): 37,8



6. Etica e anticorruzione

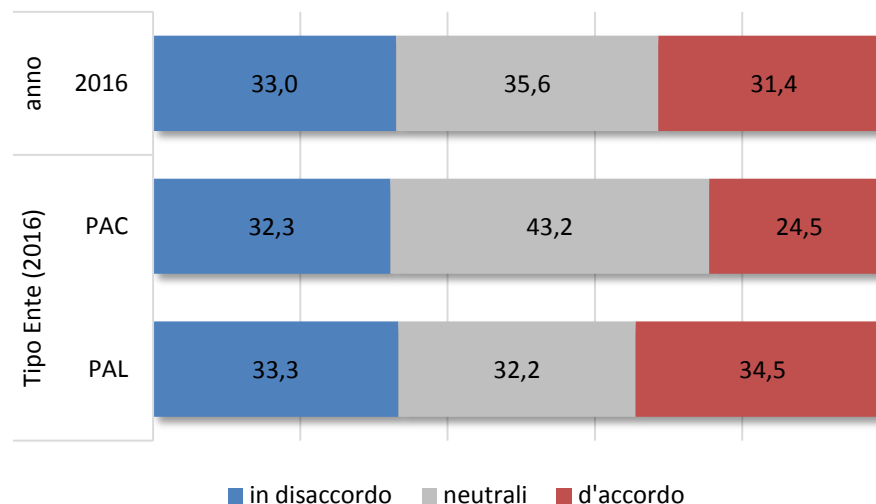
Il rispetto degli adempimenti legati alla Legge anticorruzione (L.190/2012) ai decreti e ai provvedimenti di attuazione:

A) ha comportato problemi organizzativi, avendo drenato risorse dalle attività di missione, per il vincolo della invariabilità della spesa



Indice di accordo (0-100): 50,5

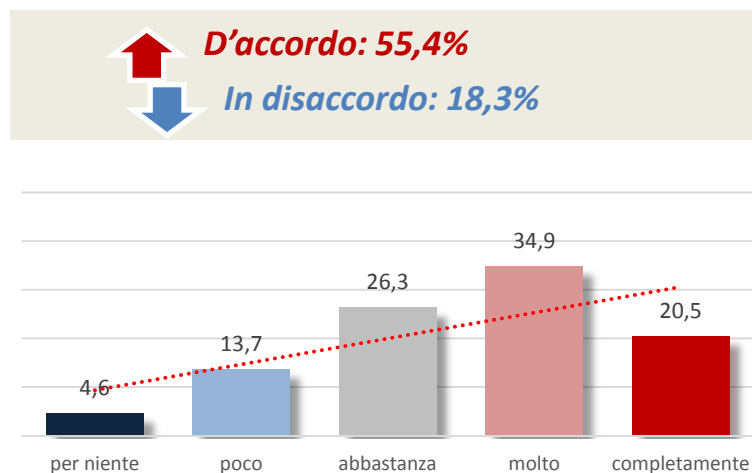
Indice di accordo inverso (positivo): 49,5



Item espresso in forma negativa

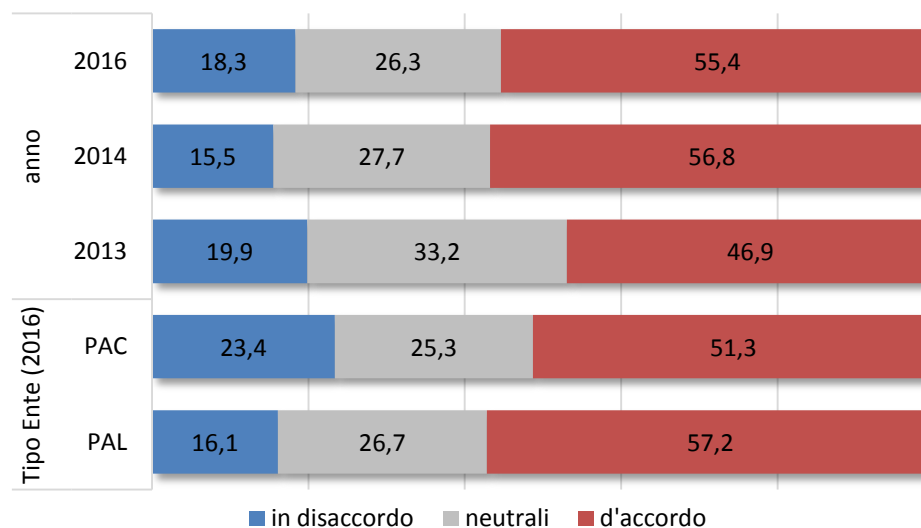
Il rispetto degli adempimenti legati alla Legge anticorruzione (L.190/2012) ai decreti e ai provvedimenti di attuazione:

B) ha contribuito a privilegiare comportamenti formalistici per cautelarsi sotto il profilo delle responsabilità, con conseguenze negative sull'efficienza gestionale



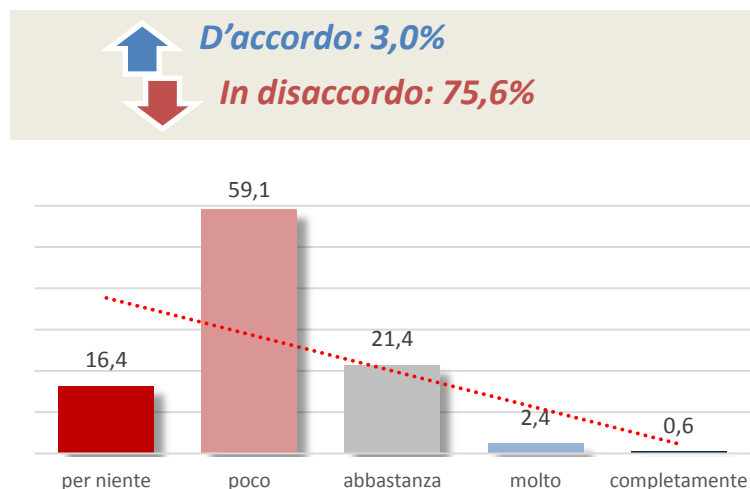
Indice di accordo (0-100): 63,2

Indice di accordo inverso (positivo): 36,8

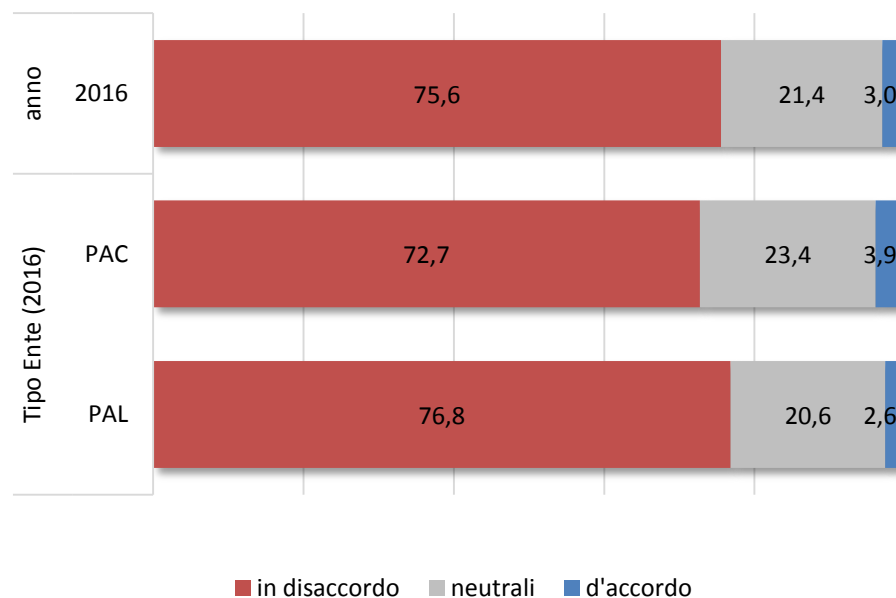


Item espresso in forma negativa

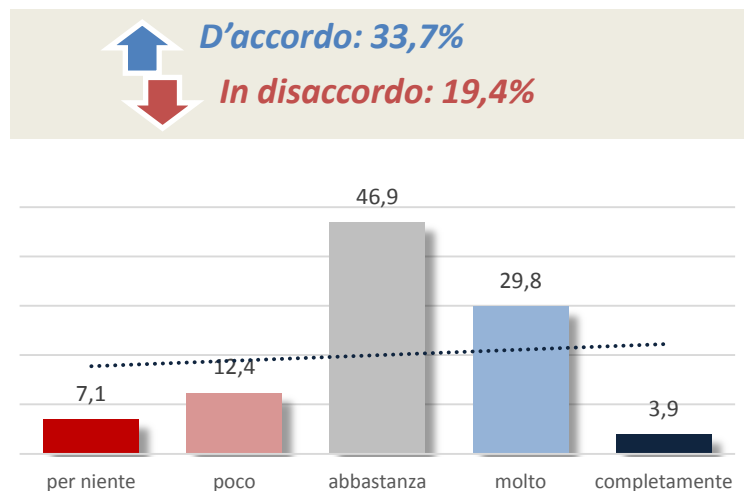
Il D.Lgs. 97/2016 (cd FOIA), correttivo del D.Lgs.33/2013, ha semplificato gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza



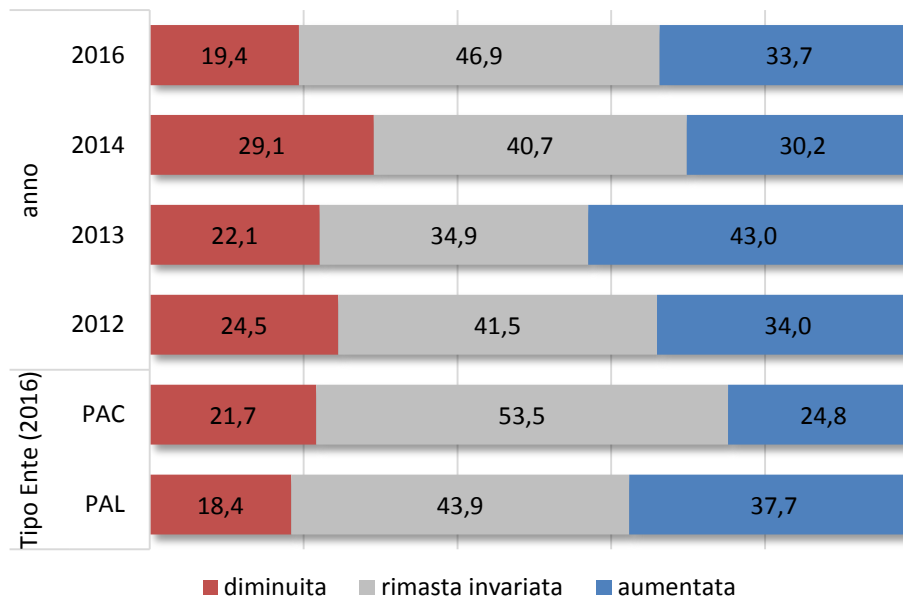
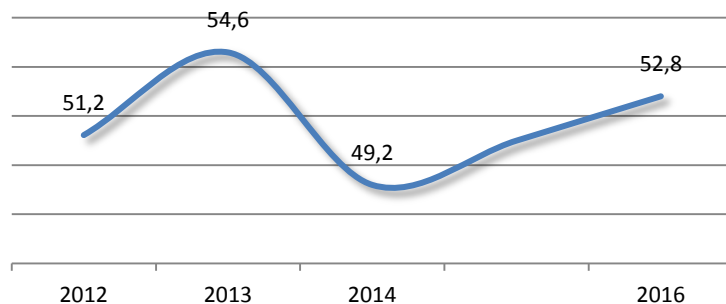
Indice di accordo (0-100): 27,9



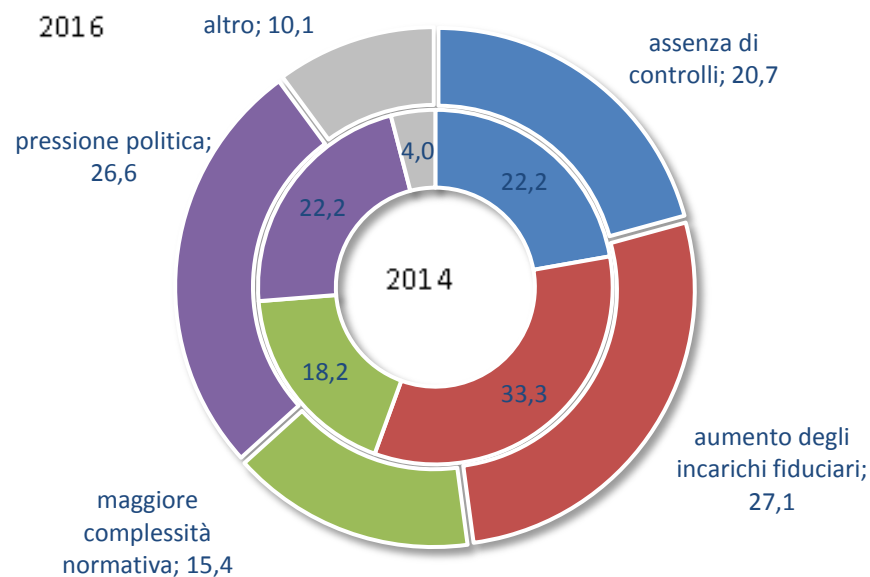
Negli ultimi dieci anni la cultura della legalità nel settore pubblico è aumentata



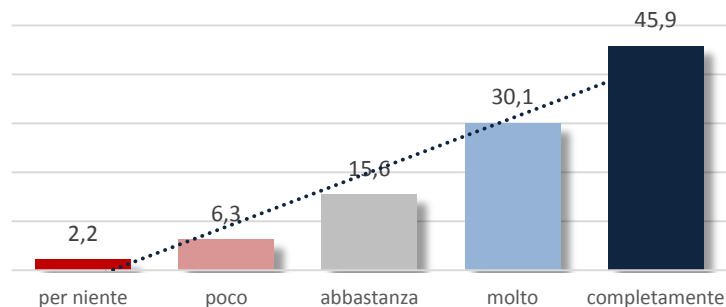
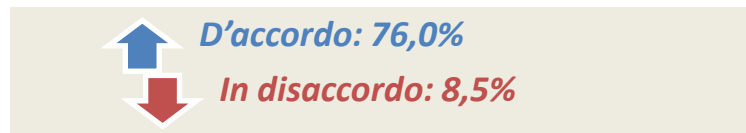
Indice di accordo (0-100): 52,8



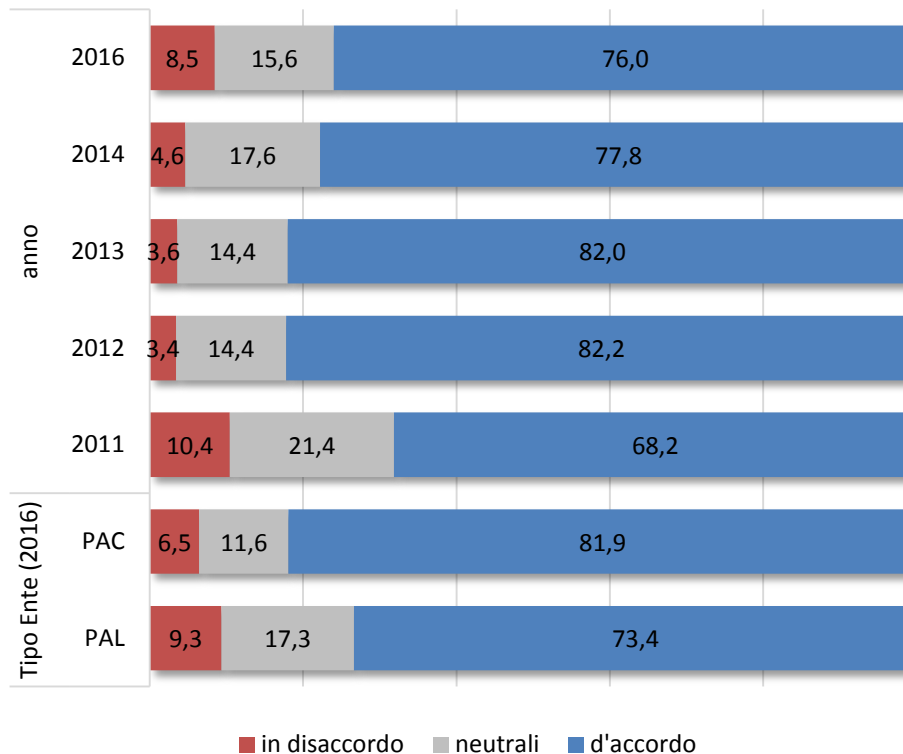
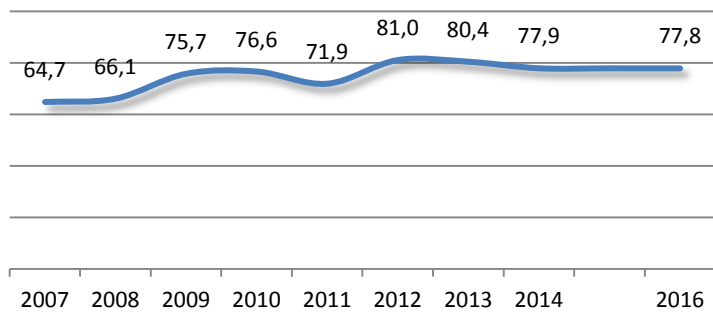
Se negli ultimi dieci anni la cultura della legalità nel settore pubblico è diminuita ciò è avvenuto a causa di:



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



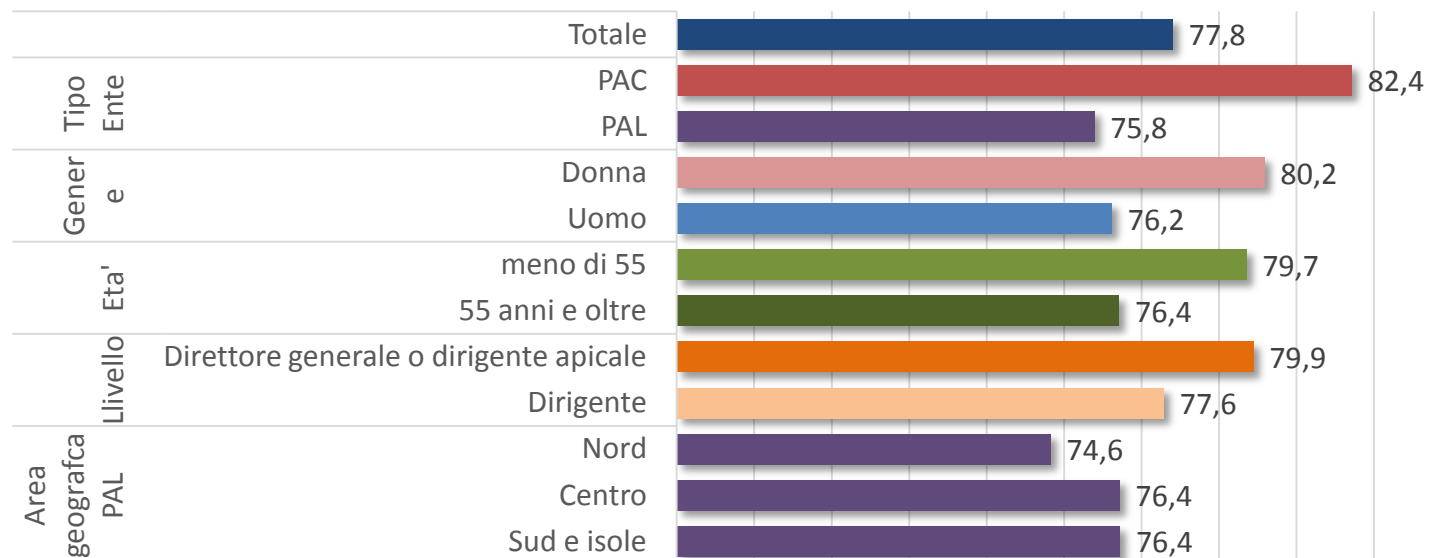
Indice di accordo (0-100): 77,8



Le differenziazioni per target:

Contro un dato generale di riferimento dell'indice di accordo pari a 77,7 punti, i dirigenti dell'Amministrazione centrale prevalgono abbastanza nettamente (82,4 contro 75,8) su quelli dell'amministrazione locale il cui dato cresce (da 74,5 a 76,4) se ci si sposta dal nord al centro-sud della penisola. Non trascurabile è anche il divario di quattro punti (80,2 contro 76,2) fra le donne e gli uomini. Mentre è in entrambi i casi di poco più di tre punti quello fra i dirigenti più giovani e più anziani e fra i direttori e gli "apicali" e gli altri dirigenti.

indice di accordo dell'item: «Come dirigente mi sento di svolgere un ruolo di Servitore dello Stato o Civil Servant»



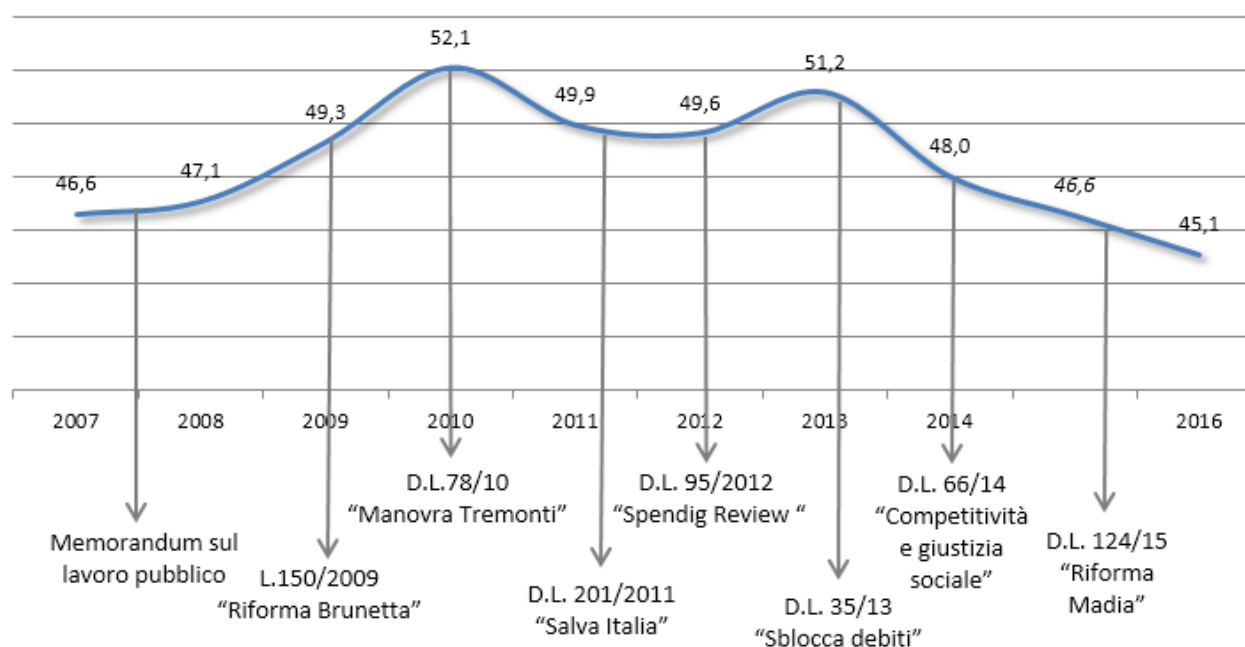
6. Il quadro generale e il clima di fiducia in una visione diacronica

L'indice di fiducia

- La somma degli indicatori sopra presentati costituisce la “batteria” sulla quale è costruito, come media aritmetica un **indice di accordo complessivo a cui abbiamo assegnato, già nelle precedenti indagini, il nome di “clima di fiducia”**. Più che il valore assoluto dell’indice, che dipende sempre dalla diversa composizione del paniere degli indicatori che lo compongono, è importante guardare allo sviluppo temporale disegnato dalla sua “curva”.
- «**clima di una fiducia**,» da intendere come percezione della qualità del proprio ambiente di lavoro, delle opportunità e dei rischi del proprio ruolo, di convinzione nello svolgere la propria missione, flette verso il basso ma assecondando una tendenza già in atto da qualche anno ed assumendo proporzioni più contenute, diremmo quasi “naturali” considerato il contesto attuale.
- Nel grafico che si propone oltre, l’indice è calcolato per l’intero periodo 2007-2016 utilizzando i sei indicatori in grado di coprire tale arco temporale.

2007-2016: una visione diacronica

Indice sintetico del clima di fiducia) dinamica 2007-2016*



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

Grazie per l'attenzione!

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

Coordinamento

Ioletta Pannocchia

Analisi, elaborazione dati e redazione report

Andrea Bertocchini