



C E N S I S

**I 10 anni del progetto RIPAM:
riformare la PA formando innovatori**

Sintesi del rapporto di ricerca

Roma, aprile 2005

INDICE

Il modello “Ripam”	Pag.	1
I numeri del Ripam	“	8
Un bilancio dell’esperienza “Ripam” e proposte per il futuro	“	12

IL MODELLO “RIPAM”

Benché molto spesso concepita al suo esterno come una struttura chiusa e autoreferenziale, ostile ai cambiamenti e poco reattiva alle dinamiche in corso al suo esterno, in verità la pubblica amministrazione italiana negli ultimi dieci anni è cambiata di molto. Non necessariamente in meglio, non sempre in modo coerente e coordinato ma sicuramente si è frantumato quel profilo monolitico che la faceva percepire come una presenza incombente e estranea al corpo sociale avviando un processo di riforma, di messa in discussione e di progettualità i cui risultati, o conseguenze, sono ancora tutti da valutare.

Alla base di questa apertura, come spesso avviene, non c'è un solo fattore ma la concomitanza di diverse dinamiche indipendenti ma convergenti. Ci sono le spinte al decentramento amministrativo e le riforme del Titolo V della Costituzione, la vitalità espressa da molte amministrazioni locali nel tentativo di instaurare un rapporto più diretto con il territorio rappresentato, le possibilità offerte, in termini di efficacia e di comunicazione, dalle nuove tecnologie, la consapevolezza crescente della necessità di migliorare le competenze e il capitale umano interno alle organizzazioni stesse.

Sono molte le iniziative di riforma di ultima generazione che vanno in questa direzione. Queste, basando le loro possibilità di successo sull'adesione culturale, sull'interiorizzazione individuale delle nuove norme e procedure e sulla effettiva partecipazione affidano al fattore umano, e in particolare all'azione dei singoli funzionari e dirigenti, una rilevanza cruciale. Lo dimostra da un lato la crescente tensione verso l'importanza dei processi formativi rivolti ai manager della PA, e dall'altro la presa di coscienza di quest'ultimi del proprio ruolo rispetto al cambiamento, che spesso sfocia in nuovi processi di identificazione collettiva che danno vita a specifici fenomeni associativi.

Si è trattato di un passaggio importante in cui Ripam si inserisce a pieno titolo puntando già dal 1994, anno in cui il progetto diventa operativo, a riqualificare le amministrazioni del Mezzogiorno facendo leva sul fattore umano, sulle singole soggettività. E allora il valore aggiunto del progetto Ripam può essere ricercato proprio in questo voler affiancare l'azione di Governo finalizzata al sostegno e alla promozione dello sviluppo intervenendo sul cuore pulsante della macchina amministrativa: fornendo



cioè gli Enti locali del Meridione di personale qualificato che potesse contribuire direttamente ad innalzarne il livello professionale.

Legare il passaggio ad una amministrazione innovativa all'innesto di risorse umane altamente qualificate e formate in modo innovativo costituisce, nell'idea di chi già nei primissimi anni '90 ha progettato il Ripam, un obiettivo che non sostituisce ma facilita la realizzazione del più completo, quanto lento, processo di riforma.

Se il Ripam si presenta in quegli anni come un progetto "rivoluzionario" non è tuttavia solo per lo spostamento di prospettiva dall'orizzonte di riforma alla centralità del capitale umano, ma per l'impostazione stessa del modello d'intervento (fig. 1).

Attraverso il progetto il Formez si assume il delicato compito di selezionare e formare il personale idoneo a ricoprire i posti vacanti negli organici delle Amministrazioni, locali e regionali, che ne hanno fatto richiesta -attraverso regolare Delibera- attivando specifiche procedure corso-concoursuali.

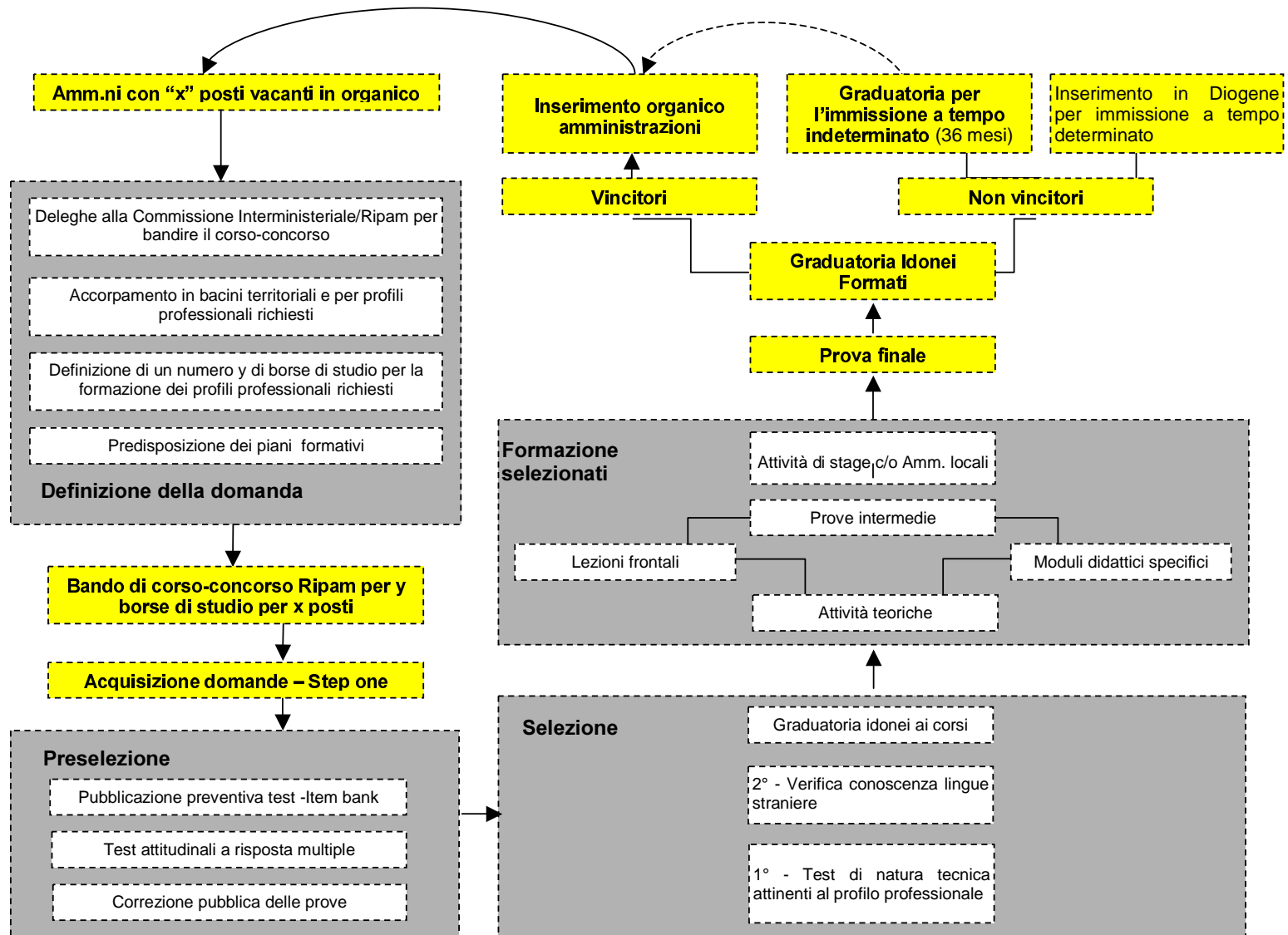
Si tratta in altre parole di un processo complesso di intermediazione nel pubblico impiego che, oltre ad essere innovativo nel contesto specifico, intende agire su alcuni dei passaggi più delicati del mercato del lavoro pubblico:

- la trasparenza;
- l'adeguatezza delle competenze pratiche;
- l'adeguatezza delle conoscenze teoriche;
- i costi e i tempi dei processi di selezione e inserimento;
- la qualità delle risorse umane;
- il bisogno di migliorare gli strumenti di condivisione, confronto e diffusione delle esperienze;
- le difficoltà di reperimento di profili specifici.

Si tratta di questioni evidentemente complesse su cui il progetto Ripam agisce proponendo un modello che, come si vede nello schema riportato di seguito, si articola in diverse azioni sia sul piano della domanda che dell'offerta.



Fig. 1 - Modello d'intervento Ripam



Sul piano della domanda Ripam si pone come “aggregatore” delle richieste di personale da parte delle amministrazioni locali, raccogliendo e analizzando i bisogni di queste rispetto ai diversi profili professionali. E’ questo uno degli elementi rispetto a cui il progetto del Formez ha trovato inizialmente più reticenze, generando un clima di generale perplessità tanto a livello di amministrazione centrale quanto nel confronto con gli enti locali.

La forte preoccupazione dei funzionari e dei Consiglieri Ministeriali che devono approvare il progetto pilota si alimenta di due ordini di problematiche. La prima di natura tecnico/pratica, relativa cioè alla possibilità di avviare le procedure di delega al Formez a bandire concorsi in nome e per conto degli Enti locali. La seconda di natura culturale, legata alle consuetudini, agli atteggiamenti e all’autonomia a cui gli enti locali sono usi rispetto al reclutamento di personale.

Due questioni che il Formez affronta iniziando in quegli anni una vera e propria operazione che oggi definiremmo “di marketing” nel senso più alto e nobile. Due gli obiettivi prioritari: coinvolgere l’Amministrazione centrale dello Stato per far sì che, laddove non c’è, si crei lo spazio per l’ingresso negli organici dei Comuni dei giovani formati e, allo stesso tempo, convincere gli enti locali delle opportunità e dei vantaggi che l’adesione ad un tale progetto di selezione/formazione può portare loro in termini di qualità di risorse umane da inserire in organico e di riduzione dei costi.

Per ovviare agli ostacoli procedurali fu allora istituita, presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, una Commissione Interministeriale incaricata di acquisire le deleghe da parte degli Enti locali e di *bypassarle* al Formez perché questo potesse completare la definizione della domanda e predisporre, per i diversi profili professionali richiesti, i singoli procedimenti corso-concorsuali banditi poi dalla stessa Commissione.

Dopo l’acquisizione delle domande, infatti, lo staff del progetto Ripam procede ad aggregare le richieste pervenute dagli enti in profili professionali e “bacini regionali”. In tal modo, i posti messi a concorso si riferiscono al bacino territoriale e non alla singola Amministrazione. Ciò consente selezioni di più ampio respiro e nello stesso tempo è un modo per garantire ulteriormente la trasparenza e rigerosità delle selezioni.

Sulla base di questo processo di analisi delle domande, il Formez propone alla Commissione Interministeriale il numero di borse da assegnare, che normalmente sono almeno un 30% in più rispetto ai posti a concorso, e

predispone piani formativi dettagliati, scegliendo le sedi, le tematiche e le metodologie, i docenti, ecc..

Una volta conclusa questa prima fase di definizione della domanda e avviate le procedure di bando, si procede alla raccolta delle domande dei candidati che, da circa due anni, avviene esclusivamente on-line grazie all'introduzione, a livello sperimentale fin dal 2001, dell'innovativo sistema denominato Step-one.

Step-one rappresenta il primo di una lunga serie di strumenti innovativi che connotano il progetto Ripam. Grazie a questo sistema i candidati possono completare, attraverso la compilazione di un modulo che automaticamente gli impedisce di accedere se non hanno i requisiti, la propria domanda on-line. Quest'innovazione contribuisce ad una rilevante riduzione dei tempi e dei costi di gestione delle procedure di acquisizione delle domande. Basti pensare che, se prima del 2001 il tempo medio necessario per comunicare l'elenco definitivo dei candidati ammessi alle prove preselettive era di diverse settimane, oggi lo staff centrale del progetto è in grado di predisporre l'elenco degli ammessi fin dalla mezzanotte della scadenza dei termini e di avere agevolmente accesso ai dati dei candidati, automaticamente organizzati in un database.

Segue alla raccolta delle domande un'articolata e rigorosa attività di selezione che, puntando all'individuazione di candidati con un'alta attitudine all'apprendimento, prevede tre diversi passaggi:

- una fase pre-selettiva con test attitudinali a risposta multipla organizzati in macro-aree tematiche e livelli di difficoltà;
- una seconda fase selettiva con test di natura tecnica, attinenti al profilo professionale per il quale si concorre, e test di verifica della conoscenza della/e lingue straniere previste dai diversi bandi;
- infine, la formazione della graduatoria di idonei all'ammissione al corso.

Rispetto alla complessa tecnica selettiva prevista dal modello Ripam sono da evidenziare tre importanti elementi innovativi.

In primo luogo la cosiddetta *item bank*, un database contenente i quesiti che saranno utilizzati mediante estrazione casuale per la definizione delle batterie di test d'ogni concorso, che vengono costantemente aggiornati e integrati. Proprio l'esistenza dell'*item bank* è la principale garanzia di

economicità e soprattutto della trasparenza del sistema: il Formez è in grado, infatti, di pubblicare preventivamente sul proprio sito Internet i quesiti al fine di agevolare il lavoro di preparazione dei candidati, anche mediante prove simulate on-line.

Altrettanto importanti sono poi le modalità di correzione delle prove che, grazie all'utilizzo dei più moderni sistemi di lettura ottica, consentono di correggere gli elaborati immediatamente dinanzi ai candidati e di pubblicare direttamente nella sede di prova ogni graduatoria, dando così una ulteriore garanzia di trasparenza e celerità delle procedure di concorso.

Altra rilevante novità introdotta dal Ripam è la possibilità dei candidati di accedere on-line agli atti concorsuali. Tutte le prove estratte sono accessibili al pubblico, mentre, il singolo elaborato, nel rispetto della vigente normativa sulla privacy, è collocato in un'area riservata del sito a cui può accedere per prenderne visione solo l'autore mediante l'uso di una password personale consegnatagli all'atto dell'identificazione.

La possibilità di conoscere i propri risultati, prendere visione delle domande e delle risposte esatte, fa sì che un eventuale errore di contenuto possa essere segnalato direttamente dal candidato stesso. Spetta poi alla Commissione Interministeriale in sede di autotutela annullare quell'eventuale errore e sanare l'anomalia.

Il vantaggio dell'introduzione del sistema di accesso agli atti on-line è stato immediato: Ripam non ha ad oggi contenziosi in atto. Dato estremamente significativo soprattutto se confrontato con le prime edizioni del corso-concorso o, più in generale, con i concorsi pubblici tradizionali, in cui la percentuale di chi chiede di poter accedere agli atti cartacei e inoltra reclami o ricorsi oscilla tra il 2% e il 3%.

Alla fase di selezione segue l'attività di formazione, elemento distintivo del modello del corso-concorso introdotto in Italia dal progetto Ripam. I borsisti selezionati partecipano a specifici corsi di formazione durante i quali alle attività teoriche – finalizzate a fornire le conoscenze sul funzionamento dello Stato e del suo apparato burocratico – vengono affiancati specifici moduli didattici, periodi di stage presso le Amministrazioni locali e diverse prove intermedie. Ciò al fine di consentire ai giovani che aspirano a divenire “funzionari, quadri e dirigenti” di arrivare alla fase finale del corso-concorso con una preparazione adeguata ad ottenere l'idoneità e, soprattutto, che consenta loro di essere operativi sin dal primo momento della loro

assegnazione ai vari Uffici contabili o amministrativi o di altri servizi per il territorio o per il sociale, etc.

Durante le attività formative, i responsabili dei corsi, utilizzando un apposito sistema di monitoraggio on-line che consente di tenere costantemente sotto controllo le presenze dei candidati, i livelli di apprendimento, gli indici di gradimento dei contenuti e delle modalità di erogazione delle attività didattiche, hanno la possibilità sia di procedere ad una preliminare valutazione dei corsisti, che di predisporre eventuali strumenti correttivi e/o integrativi dei percorsi formativi.

Al termine dell'attività formativa sono effettuate le prove finali ad opera di commissioni esaminatrici appositamente nominate dalla Commissione Interministeriale e integrate nella composizione da uno o più docenti dei corsi di reclutamento.

I candidati primi selezionati, in numero pari ai posti messi a concorso, scelgono in ordine di graduatoria la sede di destinazione e sono nominati vincitori attraverso un decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Gli idonei, ossia i candidati che hanno superato l'esame finale, sono invece inseriti nelle graduatorie vigenti 36 mesi per l'assegnazione a tempo indeterminato. Per questi vi è poi un'ulteriore possibilità: essere inseriti nel sistema Diogene, un database accessibile tramite web alle pubbliche amministrazioni, previa richiesta al Fornez, per il reclutamento di personale da inserire in organico per collaborazioni o per assunzioni a tempo determinato.

In conclusione, è possibile sostenere che le molte innovazioni e l'articolazione del modello Ripam permettono, e hanno permesso durante dieci anni della sua storia, di formare dipendenti pubblici con conoscenze e competenze di altissimo livello ma anche, e soprattutto, di aprire un nuovo capitolo in materia d'accesso al pubblico impiego.

I NUMERI DEL RIPAM

Una breve carrellata sui numeri del Ripam dà la misura dell'iniziativa, dei risultati ad oggi raggiunti e, non ultimo, dei passi in avanti fatti nei dieci anni di progetto.

Dal 1995 ad oggi sono dieci i bandi di corso-concorso pubblicati, 318.400 le domande pervenute, 1.076 i posti messi a concorso, 2.165 le borse bandite e, ad oggi, con il decimo bando ancora in corso risultano formati 1.849 diplomati e laureati, di cui 1.397 assegnati e attualmente in servizio. Il reclutamento on-line consentito dal *sistema Diogene* poi, rispettando sia la piena autonomia delle amministrazioni nella gestione delle modalità di avviamento al lavoro che i criteri di scelta dei quali le stesse si sono dotate, ha consentito l'assegnazione a tempo determinato di 164 unità tra il 1999 e il 2001 (tab. 1). Il Ripam, inoltre, non solo ha assegnato tutti i vincitori dei posti messi a concorso, ma ha anche consentito a diverse amministrazioni di attingere dalle graduatorie approvate, e di procedere molto rapidamente, senza l'avvio di ulteriori procedure selettive, all'assunzione a tempo indeterminato di gran parte degli idonei (graf.1).

Gli ex-allievi Ripam ricoprono nella maggior parte dei casi ruoli e funzioni di particolare rilevanza per gli enti di destinazione tra cui si annoverano amministrazioni come il Comune e la Provincia di Napoli, le Province di Roma, Bologna, Ferrara, Potenza e i Comuni di Bari, Reggio Calabria, Potenza, Sassari, Alghero, Frosinone, Fiuggi, Portici, Nettuno, Castellammare di Stabia, ecc.

Nel 2002, inoltre, il Ripam-Formez ha bandito un corso-concorso per conto della regione Emilia Romagna, esportando così al Centro Nord per la prima volta in maniera sperimentale il progetto. Per questo bando sono pervenute 850 domande per 25 borse di studio bandite e assegnate per la copertura degli otto posti richiesti.

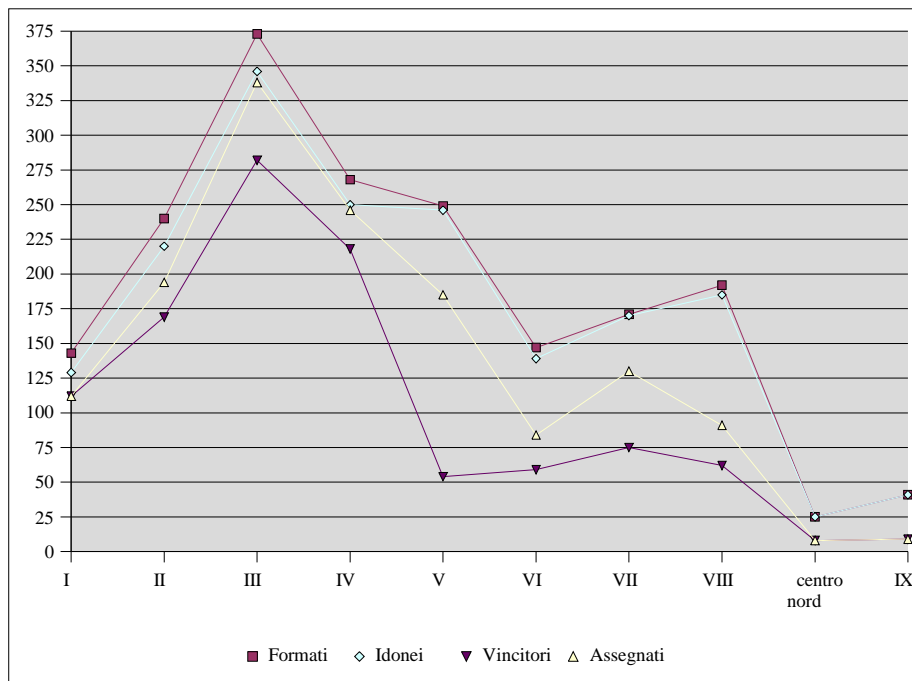
Tab. 1 - Dati di sintesi sul progetto (v.a.)

	1°-1994	2°-1995	3°-1996	4°-1998	5°-1999	6°-2000	7°-2001	8°-2001	CentroNord - 2002	9°-2003	10°-2004	Totale	
Domande pervenute	33.300	27.200	95.500	64.000	22.500	8.950	34.500	17.100		850	4.500	10.000	318.400 ¹
Posti banditi	113	178	282	218	54	59	75	62		8	9	18	1.076
Borse bandite	161	261	396	316	300	200	200	200		25	42	64	2.165
Borse assegnate	160	250	378	306	280	173	200	192		25	42	64	2.070
Formati	143	240	373	268	249	147	171	192		25	41	-	1.849
Assegnati	112	194	338	246	185	84	130	91		8	9	-	1.397
A contratto	-	-	-	-	64	81	16	3		-	-	-	164 ²

Fonte: Formez – aggiornamento 15 gennaio 2005

¹ 40.000 domande pervenute on-line con step-one

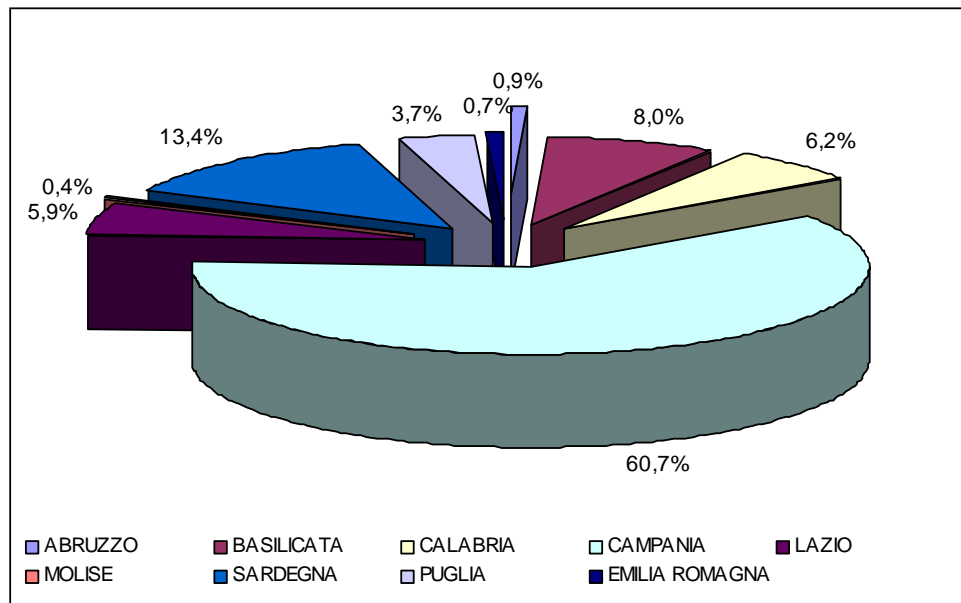
² unità assegnate a tempo determinato con il sistema di reclutamento on-line Diogene

Graf. 1 – Numero di corsisti formati, idonei, vincitori e assegnati dal 1994-2003 (v.a.)

Fonte: Formez, 2005

Infine, per ciò che riguarda la distribuzione regionale (graf. 2) questa risulta maggiormente differenziata nei primi Ripam, quando i posti banditi sono numericamente significativi e anche per questo maggiormente distribuiti nelle diverse regioni meridionali, mentre tendono a concentrarsi prevalentemente in Campania dal V bando in poi.

La Campania è dunque la regione che ha creduto ed investito maggiormente nel progetto tanto da aver richiesto ben il 60,7% dei posti banditi nel corso di questi 10 anni: ci dimostra, così, di aver apprezzato nel tempo il valore del personale selezionato e formato attraverso il progetto Ripam, tanto che molti di loro, tra cui alcuni dei nostri testimoni privilegiati, sono oggi dirigenti negli enti locali campani.

Graf. 2 - Distribuzione regionale dei posti a concorso nei 10 anni del progetto (val. %)

Fonte: Formez, 2005

UN BILANCIO DELL'ESPERIENZA "RIPAM" E PROPOSTE PER IL FUTURO

A questo punto è interessante dar conto dei risultati ottenuti dal Progetto dando voce ai principali destinatari dei corsi, a chi in prima persona ha vissuto l'"esperienza Ripam": qual è stato il loro approccio a quest'esperienza? Come ha influito nei loro percorsi professionali?

Analizziamo innanzi tutto le modalità attraverso cui gli intervistati sono venuti in contatto con il corso-concorso: al primo posto la Gazzetta Ufficiale (66,0%), principale mezzo d'informazione nel campo concorsuale, mentre all'ultimo il Sito Ripam che con solo il 4,6% delle risposte risulta la fonte d'informazione meno utilizzata (tab. 2).

Tab. 2 - Principale fonte d'informazione rispetto alla modalità del campione di venire a conoscenza del progetto (val. %)

	Val. %
Gazzetta Ufficiale	66,0
Passaparola	18,8
Sito Ripam	4,6
Altro	10,6
Totale	100,0

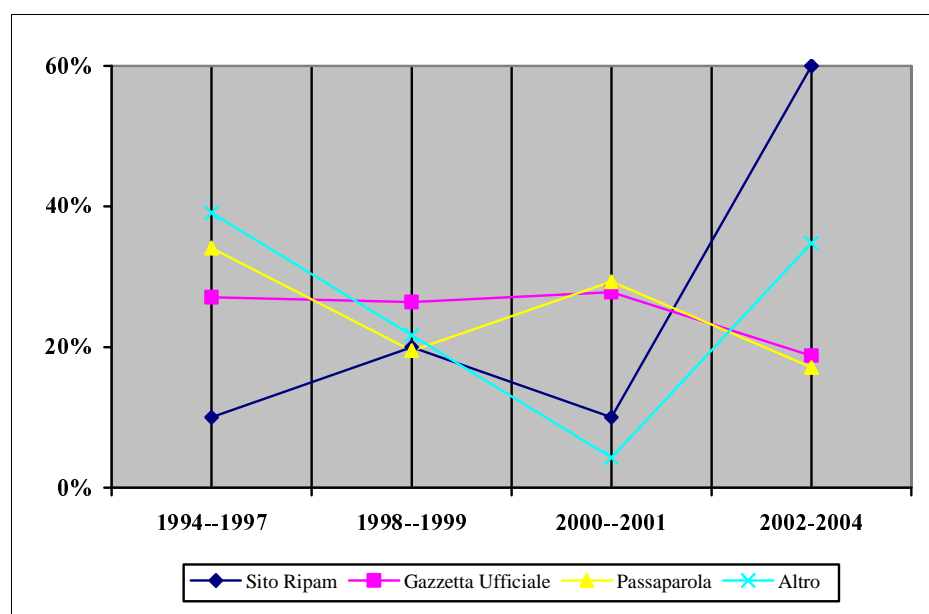
Fonte: indagine Censis, 2005

Questo dato, tuttavia, potrebbe risentire della longevità del progetto Ripam, se incrociamo, infatti, la data del bando al quale si è partecipato con la modalità di reperimento delle informazioni necessarie ci accorgiamo che l'accesso alle informazioni on-line assume rilevanza a partire dal 2001, dopo cioè l'introduzione da parte del Formez di alcune importanti innovazioni (graf. 3).

Le altre fonti d'informazione tendono invece a perdere rilevanza nel tempo: la G.U., ad esempio, passa dal 27,8% del 2000-2001 al 18,8% per il 2002-2004, mentre l'accesso on-line ha, per lo stesso periodo, un incremento netto di ben 50 punti percentuali.

E' poi evidente l'importanza assunta da quel 29,4% di soggetti che è venuto a conoscenza del Ripam attraverso il "passaparola" o "altro": si nota, infatti, che la distribuzione percentuale, pur subendo alti e bassi, resta elevata negli anni.

Graf. 3 -Principale fonte d'informazione per anno di partecipazione dei soggetti al corso-concorso (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2005

A questo punto è interessante verificare il grado di soddisfazione espresso dal nostro campione rispetto alle innovazioni introdotte dal Formez dal 2001 e descritte nelle pagine precedenti. Dai dati emerge una generale soddisfazione in relazione a tutti gli strumenti, a fronte di una percentuale piuttosto bassa di persone che dichiarano di non conoscerli (tab. 3).

In relazione alla partecipazione al sistema di reclutamento on-line Diogene dai dati risulta che il 22,4% del nostro campione vi è iscritto e il 10,3% di

questi dichiara di essere stato contattato per un primo accesso nella P.A. proprio grazie a questo. Di contro, circa il 30% degli intervistati non conosce Diogene, mentre una parte significativa del campione (42,1%) è rappresentata da *vincitori* che come tali, pur essendone a conoscenza, non hanno diritto ad usufruire dei servizi del sistema (tab.4).

Tab. 3 - Soddisfazione dei soggetti in riferimento alle innovazioni rispetto ai metodi d'iscrizione e selezione -introdotte dal Ripam a partire dal 2001 (val. %)

	Pienamente o abbastanza soddisfatto	Insoddisfatto	Non ne sono a conoscenza	Totale
Sistema Step-one, per l'iscrizione on-line al corso-concorso	77,0	2,8	20,2	100,0
Pubblicazione preventiva dei quesiti	68,0	14,6	17,4	100,0
Correzione pubblica delle prove	78,9	1,4	19,7	100,0
Accesso agli atti on- line	70,3	1,9	27,8	100,0

Fonte: indagine Censis, 2005

Tab. 4 - Partecipazione e/o conoscenza dei soggetti al sistema Diogene (val. %)

	Val. %
I miei dati sono stati inseriti nel sistema Diogene, grazie al quale sono stato contattato per un primo accesso nella p.a.	10,3
I miei dati sono stati inseriti nel sistema Diogene ma non sono mai stato contattato	12,1
Ne sono a conoscenza ma non ne ho usufruito pur essendo risultato idoneo non vincitore	5,6
Ne sono a conoscenza ma non ne ho usufruito essendo risultato vincitore	42,1
Non ne sono a conoscenza	29,9
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 2005

Anche il giudizio sulla qualità dei corsi forniti risulta essere estremamente positivo (tab. 5). A questo proposito, visto le alte percentuali di soddisfazione circa la didattica e la qualità del corpo docente, diventa rilevante quel 32% del campione che giudica poco o per nulla soddisfacente l'esperienza di stage, confermando quanto espresso da una parte dei nostri testimoni privilegiati che non hanno esitato a definirle “una simpatica parentesi”.

Tab. 5 - Grado di soddisfazione rispetto ai seguenti aspetti del percorso formativo seguito durante il corso Ripam (val. %)

	Grado di soddisfazione		Totale
	Molto o abbastanza	Poco o per nulla	
Le metodologie didattiche	91,2	8,8	100,0
Le conoscenze specialistiche acquisite	87,2	12,8	100,0
Le conoscenze trasversali acquisite	85,0	15,0	100,0
La qualità del corpo docente	93,4	6,6	100,0
Le esperienze di stage	68,0	32,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2005

“A distanza d’anni mi rendo conto che tutto ha avuto un senso fortissimo per la mia preparazione. Probabilmente se non avessi fatto quel corso tante altre cose non sarei riuscita a farle e magari non avrei vinto tutti gli altri concorsi”. Queste le parole di uno dei diretti interessati per descrivere l’esperienza di formazione nel suo complesso a cui tutto il panel attribuisce un’utilità reale e una qualità molto alta.

Il corso, oltre a fornire competenze specifiche e d’alta qualità, ha reso, come alcuni ex-allievi sottolineano nelle interviste, il mondo della PA più trasparente, ha dato la possibilità ai partecipanti di avvicinarsi gradualmente all’ambiente di lavoro e di comprendere se questo rispondeva alle loro necessità ed aspirazioni.

Di fatto, l’esperienza Ripam ha favorito la connessione tra competenze, aspettative e caratteristiche personali dei partecipanti. La capacità del corso di aprire un orizzonte di crescita professionalizzante ha prodotto, soprattutto nelle prime edizioni dei corsi quando il rapporto tra borse di studio e posti vacanti era più coerente, un sostanziale aumento del livello di motivazione, aspetto questo assolutamente centrale nell’intraprendere un percorso lavorativo.

Oscilla tra il 60% e l’80% la percentuale di chi ritiene l’esperienza formativa molto o abbastanza influente rispetto alla propria attività lavorativa, sottolineando in particolare i benefici ottenuti rispetto a gestione dei compiti affidati (79,3%); capacità di proporre soluzioni a problemi concreti della propria amministrazione (75,6%); soddisfazione dei bisogni dei cittadini (68,1%). Tuttavia, il 57% del campione non ritiene l’esperienza significativa rispetto alla progressione di carriera (tab. 6).

Quando poi chiediamo agli intervistati se ritengono che la formazione ricevuta durante il corso Ripam, abbia contribuito a facilitare il proprio percorso di crescita professionale il 74,9% afferma che questa si è rilevata fondamentale per altre opportunità di carriera o, quantomeno, per integrare la propria preparazione per successivi concorsi coerentemente con quanto emerso dalle testimonianze raccolte (tab 7).

Tab. 6 - Opinione degli intervistati circa l'incidenza dell'esperienza formativa Ripam sulla propria attività lavorativa (val. %)

	Grado di incidenza		Totale
	Molto o abbastanza	Poco o per nulla	
Relativamente alla gestione dei compiti affidati	79,3	20,7	100,0
Relativamente alla progressione di carriera	43,0	57,0	100,0
Relativamente alla integrazione con i colleghi	63,7	36,3	100,0
Relativamente alla capacità di coordinare gruppi di lavoro	60,4	39,6	100,0
Relativamente alla capacità di proporre soluzioni a problemi concreti della mia amministrazione	75,6	24,4	100,0
Relativamente alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini	68,1	31,9	100,0

Fonte: indagine Censis, 2005

Tab. 7 - Influenza della formazione ricevuta durante il corso Ripam sul percorso di crescita professionale nelle percezioni dei soggetti (val. %)

	Val. %
Le conoscenze acquisite sono state fondamentali per altre opportunità di carriera	31,6
Le conoscenze acquisite sono state abbastanza utili ad integrare la mia preparazione per successivi concorsi	43,3
No, hanno arricchito il mio patrimonio personale ma non ho trovato occasioni di spenderle per altre opportunità professionali	21,3
Dopo il corso ho intrapreso un diverso percorso professionale	1,9
All'interno dell'Amministrazione di assegnazione svolgo mansioni diverse rispetto a quelle del profilo professionale di riferimento del corso	1,9
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 2005

Infine, per la maggior parte degli ex allievi interpellati l'esperienza formativa del corso-concorso ha contribuito a farli divenire un punto di riferimento nel proprio ambiente lavorativo rispetto ai superiori (70,2%). O ai colleghi (66,2%). Mentre inferiori risultano le percentuali di chi pensa

che il Ripam li abbia resi un punto di riferimento per cittadini-utenti (48,5%), enti esterni (47,3%) o altri amministratori (39,6%) (tab. 8).

Tab. 8 - Percezione dell'influenza dell'esperienza formativa Ripam nel divenire punto di riferimento nel proprio ambiente lavorativo rispetto a: (val. %)

	E' stato influente	Non è stato influente	Totale
Gli altri colleghi	66,2	33,8	100,0
Dirigenti e-o superiori	70,2	29,8	100,0
Amministratori	39,6	60,4	100,0
Enti esterni e-o collegati all'amministrazione	47,3	52,7	100,0
Cittadini-utenti	48,5	51,5	100,0

Fonte: indagine Censis, 2005

Cosa propongono infine gli ex-allievi per valorizzare l'esperienza del Progetto Ripam del prossimo futuro?

Il 49,1% del nostro campione auspica che il progetto sia esteso con le dovute modifiche a Regioni ed enti centrali, il 52,4% ritiene che dovrebbe diventare un'attività ordinaria concordata con le amministrazioni e il 31,1% sostiene invece che un eventuale nuovo Ripam debba puntare alla formazione di profili apicali e/o dirigenziali, integrando il percorso formativo (tab. 9).

Anche i nostri testimoni privilegiati concordano prevalentemente con queste proposte alle quali però ne affiancano un'altra, quella di "ampliare l'idea" del sistema Diogene, nelle parole di uno di loro:

"Si dovrebbe creare una sorta di "serbatoio standard" di persone già formate e "pronte all'uso" cui le Amministrazioni possano attingere, soprattutto per profili generici".

Tab. 9 - Proposte degli ex-allievi per il rilancio del Progetto Ripam (val. %)

	Val. %
Stessa formulazione attuale e medesimi destinatari	7,5
Stessa formulazione attuale e gli medesimi destinatari, ma migliorando la metodologia didattica	16,0
Puntare alla formazione di profili apicali e/o dirigenziali, integrando il percorso formativo	31,1
Estendere il progetto, con opportune modifiche, alle Regioni e agli enti centrali	49,1
Far diventare il Progetto un'attività ordinaria concordata con le amministrazioni	52,4
Altro	8,0

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2005

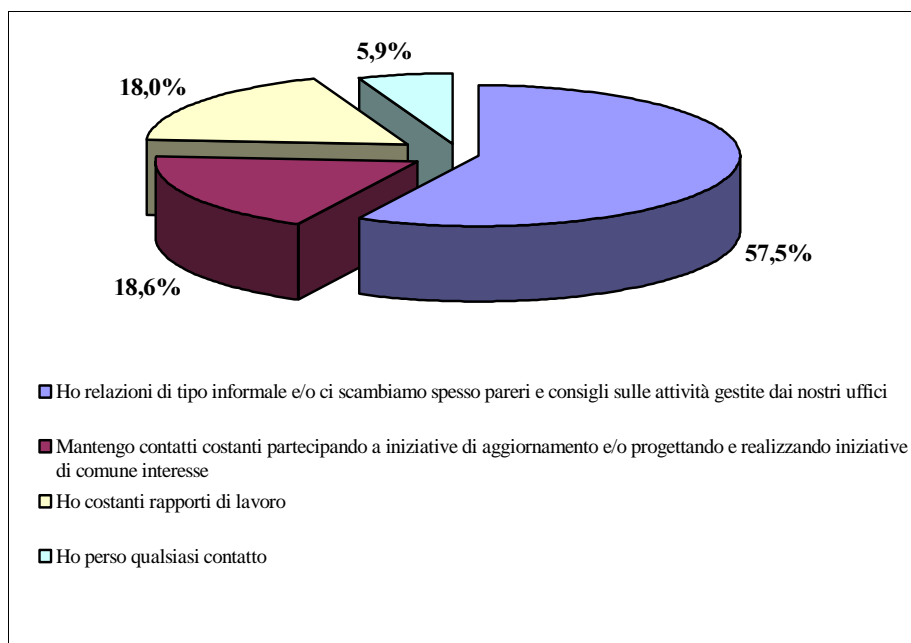
Per concludere, una parte consistente dell'indagine è stata dedicata all'analisi di quanto e come un progetto come Ripam possa contribuire alla creazione di comunità professionali. Creare una community tra i corsisti Ripam era, infatti, uno degli obiettivi forti del progetto, che, come racconta uno dei principali testimoni, mirava a stimolare una sorta di "comunanza" tra i corsisti che facilitasse i loro rapporti una volta entrati nella PA e fosse nello stesso tempo una garanzia di affidabilità, validità e colleganza principalmente a favore del miglior funzionamento dell'Amministrazione Pubblica.

I dati dimostrano chiaramente che la formula Ripam di prevedere un intenso percorso formativo di sette ore al giorno per circa 6 mesi, in un ambiente "su misura" aiuta i corsisti non solo a creare legami personali stabili e duraturi, ma abitua "i Ripam" ad affrontare quelle che possono essere le problematiche di una pubblica amministrazione dinamica nell'ottica del gruppo, della squadra e soprattutto del confronto.

Alla domanda "Che tipo di rapporto permane con i colleghi di corso e/o con altri ex-Ripam?" il 57,5% dei soggetti coinvolti afferma di mantenere rapporti di tipo informale o di contattarli spesso per pareri e/o consigli sulle attività gestite nei diversi uffici; il 18% ha con colleghi del corso costanti

rapporti di lavoro; un altro 18,6% è dato dalla somma di chi si mantiene in contatto attraverso la partecipazione o la diretta organizzazione di iniziative d'aggiornamento o di comune interesse e solo il 5,9% ha perso i contatti (graf. 4)

Graf. 4 - Tipologia di rapporto che attualmente intercorre tra gli ex-allievi



Fonte: indagine Censis, 2005