

Prot. n. 46/2026

COMUNICATO

DDL “Merito e carriera”: la Dirigenza pubblica chiede modifiche. Il merito non può diventare uno strumento per indebolire l'autonomia amministrativa.

Il disegno di legge n. 1778 “Merito e carriera”, già approvato dalla Camera dei Deputati e attualmente all'esame del Senato, interviene su aspetti centrali dell'organizzazione della Pubblica Amministrazione: valutazione della performance, sviluppo della carriera dirigenziale e sistemi di incentivazione.

Nei giorni scorsi anche **l'Associazione degli Allievi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)** ha richiamato l'attenzione del Parlamento su alcune criticità del provvedimento, chiedendo un confronto urgente con le organizzazioni rappresentative della dirigenza pubblica e segnalando il rischio che alcune disposizioni possano incidere sull'equilibrio dei sistemi di incentivazione e sulla coerenza del sistema premiante della Pubblica Amministrazione.

Proprio in questa prospettiva CIDA – Funzioni Centrali interviene nel dibattito con spirito di responsabilità istituzionale.

Pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, esiste infatti una **naturale convergenza di attenzione tra la comunità professionale formata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e Cida FC**, sigla maggiormente rappresentativa della Dirigenza delle Funzioni Centrali e della PCM: entrambe impegnate a preservare la qualità, l'autonomia e la credibilità della funzione dirigenziale pubblica.

CIDA – Funzioni Centrali ritiene di dover fornire un contributo propositivo al dibattito in corso.

Lo stato avanzato del DDL già approvato da un ramo del Parlamento ci impone di affrontare l'argomento con l'urgenza che la questione richiede.

Rappresentiamo la Dirigenza pubblica e non esprimiamo posizioni politiche.

Merito per noi non è solo una parola, ma il valore fondante del nostro impegno quotidiano.

Quando una riforma incide sul delicato equilibrio tra politica e amministrazione, la Dirigenza pubblica ha il dovere istituzionale di segnalare i rischi che ne derivano.

Di seguito, in attesa di un confronto con la politica che finora non si è concretizzato, riportiamo le principali criticità del DDL che riteniamo debbano essere affrontate e trovare diversa soluzione.

Il merito è il fondamento della funzione dirigenziale

La Dirigenza pubblica non è contraria al merito.

Il merito rappresenta il fondamento stesso della funzione dirigenziale, come espressione del principio costituzionale di imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione sancito dall'articolo 97 della Costituzione.

Ancorare i sistemi di valutazione e sviluppo professionale al rapporto con l'Organo politico, significa minare alla base l'imparzialità dell'azione amministrativa fondamento del Patto sociale che regge il rapporto di fiducia con la Collettività.

Proprio per questo riteniamo che alcune disposizioni contenute nel testo oggi all'esame del Senato rischino di produrre effetti opposti rispetto agli obiettivi dichiarati.

Una riforma del merito deve rafforzare la responsabilità dei dirigenti.

Non renderli più fragili o più esposti a condizionamenti.

Come CIDA – Funzioni Centrali lo diciamo con chiarezza:

il merito non può diventare lo slogan per indebolire l'autonomia della Dirigenza pubblica.

Siamo pronti ad offrire il nostro contributo al Ministro ed alle Commissioni parlamentari per individuare le soluzioni più efficaci per ottenere con la Riforma i risultati che il Governo intende conseguire.

• Il ruolo degli OIV e la terzietà della valutazione

Il ridimensionamento del ruolo degli Organismi Indipendenti di Valutazione - con il parere degli OIV non più vincolante e ed il Presidente degli Organismi "Indipendenti" nominato dalla Politica- rappresenta un arretramento rispetto ai principi di terzietà introdotti con la riforma del 2009.

Negli anni gli OIV hanno rappresentato uno dei pochi presìdi tecnici realmente indipendenti nel sistema della valutazione pubblica.

Indebolirne il ruolo significa ridurre le garanzie di oggettività nei processi valutativi.

Se la valutazione torna a gravitare nell'orbita dell'Organo politico, anche indirettamente, il confine tra indirizzo politico e gestione amministrativa si assottiglia.

E quando quel confine si indebolisce, si indebolisce anche l'imparzialità dell'azione amministrativa.

- **Sviluppo di carriera e stabilità della funzione**

Il nuovo sistema di sviluppo di carriera mediante incarichi temporanei pluriennali introduce una forma di precarietà incompatibile con la funzione dirigenziale.

Una dirigenza che deve attendere quattro o cinque anni per essere stabilizzata è inevitabilmente più esposta a pressioni e condizionamenti.

La stabilità della funzione dirigenziale non è un privilegio, è una garanzia istituzionale.

Una Pubblica Amministrazione moderna ha bisogno di dirigenti responsabili, competenti e autonomi. Non di dirigenti strutturalmente vulnerabili.

- **Valutazione e percentuali rigide**

Il limite del 30% per le valutazioni apicali e del 20% per le eccellenze introduce una rigidità che rischia di trasformare la valutazione in un meccanismo puramente aritmetico e creare disparità di trattamento a fronte di prestazioni analoghe.

Il merito non si costruisce per quote.

Si costruisce attraverso obiettivi chiari, responsabilità reali e sistemi di valutazione credibili.

- **Trasferimento delle risorse: un precedente pericoloso**

Per ultima, ma non per questo meno importante, suscita viva preoccupazione la disposizione che prevede il trasferimento automatico delle economie derivanti dalla retribuzione di risultato dei dirigenti ai fondi del personale non dirigenziale.

Una misura che:

- altera la separazione dei fondi contrattuali tra aree;
- incide unilateralmente sulla contrattazione collettiva;
- introduce un meccanismo di redistribuzione a senso unico tra categorie diverse, oltretutto stimolando una diminuzione di produttività del personale di comparto che così facendo acquisirebbe paradossalmente maggiori risorse sui propri fondi accessori.

E' una scelta priva di qualsiasi coerenza che oltretutto sviluppa effetti opposti rispetto a quelli dichiarati e altera profondamente l'equilibrio della contrattazione nel pubblico impiego.

Per questo **riteniamo che la norma in questione debba essere soppressa.**

Conclusioni

CIDA – Funzioni Centrali, riservandosi comunque di produrre specifiche proposte in un’ottica, comunque, collaborativa - anche a seguito di ulteriore confronto con la Dirigenza - chiede che si intervenga almeno sui seguenti punti essenziali:

- soppressione del trasferimento automatico delle economie dei fondi dirigenziali;
- ripristino di un ruolo realmente terzo e vincolante degli OIV (ad esempio con ripristino del parere vincolante, nomina per sorteggio del Presidente e aumento della durata a 7 anni);
- revisione delle percentuali rigide di valutazione;
- introduzione di garanzie effettive di stabilità ed imparzialità della funzione dirigenziale (gli incarichi temporanei sono errati in radice, a maggior ragione non sono sostenibili 4 anni di incarico provvisorio);
- introduzione di modalità oggettive e trasparenti nei percorsi di sviluppo di carriera;
- tutela dell’autonomia contrattuale delle aree dirigenziali.

CIDA – Funzioni Centrali ribadisce la propria disponibilità a un confronto immediato con il Governo e con il Parlamento.

Il nostro obiettivo non è bloccare la riforma. È migliorarla.

Non si tratta di rivendicazioni di categoria.

La Pubblica Amministrazione italiana ha bisogno di una cultura della performance più forte, di sistemi di valutazione più credibili e di percorsi di carriera trasparenti.

Ma questo obiettivo può essere raggiunto solo **rafforzando la Dirigenza pubblica come presidio tecnico di legalità, imparzialità e continuità amministrativa.**

Indebolire questo presidio non sarebbe un problema per una categoria.

Sarebbe un problema per l’intero sistema Paese.

Roma, 13 marzo 2026

Stefano Di Leo
Presidente

