

**COMUNICATO STAMPA****Approvata la Riforma Zangrillo su dirigenza e merito: CIDA Funzioni Centrali mantiene alta l'attenzione sulle criticità del testo approvato**

L'approvazione definitiva della cosiddetta "Riforma Zangrillo" in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e valutazione della performance del personale dirigenziale e non dirigenziale segna un passaggio importante nel dibattito sul futuro della Pubblica Amministrazione. CIDA Funzioni Centrali ha sempre affermato, con chiarezza e senza ambiguità, di condividere l'obiettivo di valorizzare il merito, rafforzare la qualità dell'azione amministrativa, rendere più efficaci i sistemi di valutazione e premiare competenze, responsabilità e risultati.

Proprio perché crediamo davvero nel merito, continuiamo tuttavia a ritenere che il testo approvato presenti rilevanti profili di criticità, già puntualmente evidenziati nel documento trasmesso da CIDA Funzioni Centrali alla Commissione competente del Senato il 30 aprile scorso, dopo le precedenti osservazioni formulate nel corso dell'esame parlamentare.

Il provvedimento è stato approvato in via definitiva senza modifiche rispetto al testo sul quale CIDAFC aveva formulato le proprie osservazioni. Per questo riteniamo necessario mantenere alta l'attenzione istituzionale, sindacale e mediatica, nella convinzione che le correzioni segnalate possano e debbano comunque intervenire entro l'anno, già nel primo provvedimento normativo utile.

Le principali criticità restano, a nostro avviso, pienamente attuali.

In primo luogo, non può essere condivisa la previsione che consente il trasferimento dei residui dei fondi della dirigenza verso il comparto. Le elevate professionalità rappresentano certamente una figura importante per il rafforzamento delle amministrazioni, ma devono essere finanziate con risorse autonome, dedicate e aggiuntive, non attraverso un progressivo depauperamento dei fondi destinati alla dirigenza pubblica.

In secondo luogo, resta irrisolto il tema della stabilità degli incarichi dirigenziali. Una dirigenza costantemente sottoposta alla precarietà della riconferma è inevitabilmente più debole, più esposta e meno autonoma. La stabilità dell'incarico non è un privilegio del dirigente, ma una garanzia per i cittadini, per la continuità amministrativa e per la separazione tra indirizzo politico e gestione.

Destano inoltre forte preoccupazione le disposizioni che incidono sul ruolo degli Organismi Indipendenti di Valutazione. In una Pubblica Amministrazione moderna, la valutazione deve essere affidata a presidi autorevoli, autonomi, competenti e realmente terzi. Ogni intervento che rischi di marginalizzarne la funzione può produrre un arretramento in termini di imparzialità, trasparenza e controllo effettivo sulla performance amministrativa.

Resta poi centrale la criticità del limite del 30% alle valutazioni di eccellenza. Il merito non può essere contingentato per legge. Non può essere stabilito a priori che solo una quota

predeterminata di personale possa conseguire il massimo riconoscimento, indipendentemente dai risultati effettivamente raggiunti.

Una valutazione seria deve misurare la qualità della prestazione, non adeguarsi a una percentuale. Diversamente, il rischio è quello di generare competizione artificiale, conflittualità interna, frustrazione organizzativa e contenzioso, con effetti opposti rispetto agli obiettivi dichiarati dalla riforma.

CIDA Funzioni Centrali non si oppone al merito. Al contrario, ne rivendica una concezione autentica, fondata su indicatori oggettivi, trasparenti, verificabili, coerenti con gli obiettivi assegnati e rispettosi del lavoro di squadra. La dirigenza pubblica è pienamente favorevole a sistemi di valutazione seri, selettivi e responsabili, ma non può accettare meccanismi che rischiano di trasformare il merito in una procedura rigida, astratta e potenzialmente distorsiva. A testo vigente e in assenza dei necessari correttivi, il rischio concreto è che la riforma produca disfunzioni ancora maggiori rispetto alla situazione attuale, con un possibile passo indietro proprio sul terreno dell'imparzialità, della trasparenza, del buon andamento e, paradossalmente, dello stesso merito.

Per queste ragioni CIDA Funzioni Centrali ha avviato una survey nazionale sulla riforma, rivolta alla dirigenza pubblica, presentata in occasione del ForumPA di giugno. L'obiettivo è raccogliere, in modo ampio e strutturato, il punto di vista di chi ogni giorno governa la complessità amministrativa, assume responsabilità gestionali, garantisce continuità istituzionale e contribuisce concretamente al funzionamento dello Stato. I risultati della survey saranno presentati a fine settembre e costituiranno un contributo tecnico e istituzionale al dibattito pubblico, affinché l'attuazione della riforma non avvenga senza ascoltare la voce della dirigenza pubblica.

CIDA Funzioni Centrali continuerà dunque a seguire con la massima attenzione l'evoluzione normativa e applicativa del provvedimento, confidando che entro l'anno possano essere introdotte le modifiche necessarie a correggere le criticità segnalate.

Il nostro obiettivo non è difendere rendite di posizione né alimentare contrapposizioni corporative. È, al contrario, contribuire a costruire una Pubblica Amministrazione più forte, più autorevole, più attrattiva, più giusta e più capace di servire il Paese.

Perché valorizzare davvero il merito significa rafforzare la dirigenza pubblica, non indebolirla. Significa tutelare autonomia, responsabilità, imparzialità e buon andamento. Significa difendere il corretto funzionamento dello Stato.

**Stefano Di Leo**  
**Presidente CIDA Funzioni Centrali**

