

COMUNICATO STAMPA

Decreto PA: correggere un errore non basta.

Per valorizzare la dirigenza servono coerenza e rispetto, non nuove penalizzazioni.

Le notizie di stampa riferiscono che il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 4 agosto 2026, avrebbe approvato il decreto-legge in materia di Pubblica Amministrazione introducendo una modifica ad una delle disposizioni più controverse della recente legge n. 119/2026, fortemente contestata da CIDA Funzioni Centrali fin dall'avvio dell'iter parlamentare.

Secondo le anticipazioni, le risorse residue derivanti dal sistema di valutazione della performance della dirigenza non verrebbero più destinate al finanziamento del trattamento accessorio del personale del comparto, come previsto dalla legge n. 119/2026, ma rimarrebbero nell'ambito della dirigenza, con il vincolo di essere utilizzate esclusivamente per attività di formazione.

Se tale ricostruzione sarà confermata dal testo definitivo del decreto, il Governo avrà implicitamente preso atto della fondatezza delle osservazioni formulate da CIDA Funzioni Centrali, che aveva denunciato fin dall'inizio l'irragionevolezza di una disposizione capace di sottrarre risorse appartenenti al fondo della dirigenza per destinarle ad una diversa categoria di personale, in assenza di qualsiasi giustificazione sul piano ordinamentale.

Si tratta certamente di un primo passo nella giusta direzione.
Ma non basta.

La soluzione che emergerebbe dalle anticipazioni appare infatti ancora insoddisfacente.

Vincolare quelle stesse risorse esclusivamente ad attività di formazione rappresenta una scelta che desta forti perplessità, perché sembra muovere da un presupposto difficilmente condivisibile.

La formazione costituisce uno strumento fondamentale di aggiornamento professionale, innovazione organizzativa e miglioramento dell'azione amministrativa. Proprio per questo deve essere considerata un investimento dell'Amministrazione sul proprio capitale umano e finanziata con risorse dedicate, non attraverso la sottrazione di quote del trattamento accessorio spettante alla dirigenza.

La retribuzione di risultato e la formazione perseguono finalità completamente diverse e non possono essere impropriamente confuse.

Ma vi è un aspetto ancora più preoccupante.

La nuova destinazione delle risorse sembra infatti sottendere un messaggio implicito: che il mancato conseguimento della valutazione di eccellenza da parte di una quota di dirigenti dipenda da una insufficiente preparazione professionale e che tali risorse debbano quindi essere utilizzate per colmare tale presunta carenza.

È una lettura che non possiamo condividere.

La formazione è un dovere permanente delle amministrazioni e uno strumento ordinario di crescita professionale di tutti i dipendenti pubblici. Non può trasformarsi nella destinazione obbligata di risorse economiche appartenenti al trattamento accessorio della dirigenza, quasi fosse una misura correttiva rivolta ad una categoria ritenuta, per definizione, non sufficientemente preparata o meritevole.

Per CIDA Funzioni Centrali la soluzione resta quella già proposta al Governo e al Parlamento.

Occorre eliminare integralmente la disposizione che determina, quale conseguenza del limite imposto dalla legge al numero dei dirigenti cui può essere attribuita la valutazione di eccellenza, una corrispondente riduzione del fondo destinato al trattamento accessorio della dirigenza.

Non è coerente che sia la legge stessa a limitare il numero delle eccellenze e che, nello stesso tempo, sottragga automaticamente alla dirigenza le risorse che da quella limitazione derivano.

Qualora il legislatore intendesse comunque mantenere una destinazione vincolata di tali somme, CIDA Funzioni Centrali ritiene che esse debbano essere destinate, in via subordinata, allo sviluppo di strumenti di welfare della dirigenza.

Il welfare dirigenziale rappresenta infatti un istituto da anni unanimemente richiamato come essenziale per il benessere organizzativo, la tutela della salute, il sostegno alle famiglie e la valorizzazione del capitale umano, ma che non ha mai potuto svilupparsi per la cronica assenza di risorse dedicate.

Destinare tali somme al welfare consentirebbe di mantenerle all'interno della dirigenza, rispettandone la natura, offrendo strumenti concreti di tutela e producendo benefici anche per il sistema pubblico nel suo complesso, grazie ad interventi di prevenzione e promozione della salute che possono contribuire a ridurre la pressione sul sistema sanitario.

Per queste ragioni CIDA Funzioni Centrali lavorerà con determinazione affinché il testo del decreto venga ulteriormente modificato nel corso dell'iter di conversione, chiedendo che venga eliminato il vincolo della destinazione alla formazione e che le risorse rimangano integralmente nella disponibilità della dirigenza oppure, in via subordinata, siano destinate a specifici progetti di welfare riservati alla categoria.

Questa vicenda pone però una questione ancora più ampia, che riguarda la coerenza complessiva della riforma.

La legge n. 119/2026 è stata presentata come una riforma finalizzata a rafforzare il ruolo della dirigenza pubblica, a renderne più attrattivo il percorso professionale, a valorizzarne il merito, la responsabilità e le competenze, nella consapevolezza che una Pubblica Amministrazione moderna passa inevitabilmente attraverso una dirigenza forte, autorevole e motivata.

Eppure le norme approvate sembrano trasmettere un messaggio diametralmente opposto.

Anziché investire sulla dirigenza, se ne riducono le risorse economiche destinate alla valorizzazione della performance.

Anziché rafforzarne gli strumenti di riconoscimento professionale, si comprimono per legge i fondi destinati al trattamento accessorio.

Anziché finanziare la formazione con investimenti dell'Amministrazione, la si vorrebbe sostenere utilizzando risorse sottratte alla stessa dirigenza.

È una contraddizione evidente.

Non si rende più attrattiva una funzione pubblica diminuendo gli strumenti economici destinati a valorizzarla.

Non si rafforza il merito riducendo le risorse collegate ai risultati.

Non si valorizzano professionalità chiamate ogni giorno ad assumere responsabilità crescenti facendo gravare proprio su di esse il costo delle innovazioni introdotte.

Per questo confidiamo che Governo e Parlamento vogliano completare il percorso di correzione già avviato.

Diversamente, diventerebbe difficile non interrogarsi sul significato complessivo di queste scelte legislative.

Il rischio è che prenda corpo la convinzione che dietro disposizioni apparentemente tecniche si celi, in realtà, una pregiudiziale culturale nei confronti della dirigenza pubblica, considerata implicitamente una categoria da contenere nei trattamenti economici, da formare perché non sufficientemente preparata, da indirizzare perché non pienamente capace di esprimere il proprio merito.

Una rappresentazione che respingiamo con fermezza.

La dirigenza pubblica costituisce uno dei principali fattori di qualità dell'azione amministrativa, garantisce la continuità dello Stato, assicura il raggiungimento degli obiettivi affidati alle amministrazioni ed è chiamata quotidianamente ad assumere responsabilità sempre maggiori.

Se davvero si vuole valorizzarne il ruolo e renderlo più attrattivo per le migliori professionalità, occorre investire sulla dirigenza, rispettarne il lavoro e rafforzarne gli strumenti di valorizzazione, non ridurne progressivamente le risorse.

La credibilità di una riforma si misura dalla coerenza tra gli obiettivi proclamati e le scelte concretamente adottate.

È questa coerenza che oggi CIDA Funzioni Centrali chiede al Governo e al Parlamento di ristabilire.

Stefano Di Leo
Presidente CIDA Funzioni Centrali

