



Il Segretario Generale

Roma, 30 aprile 2026

Prot. n. 211

Preg.ma Commissione 1° Senato della Repubblica
Affari Costituzionali, affari della Presidenza del Consiglio e dell'Interno, ordinamento generale
dello Stato, e della Pubblica Amministrazione, editoria, digitalizzazione
commissione1@senato.it

Oggetto: DISEGNO DI LEGGE S. 1778 - CONFEDIR OSSERVAZIONI

On. Senatori,

il disegno di legge S. 1778 presentato al Senato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, Zangrillo a seguito dell'approvazione del ddl. C.2511 e recante "*Disposizioni in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e della valutazione della performance del personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni?*" appare nel complesso condivisibile nel merito, tuttavia, la scrivente Confederazione Sindacale ha rilevato alcune criticità di seguito meglio descritte.

1) **L'articolo 3, comma 1, lettera b)**, dispone quanto segue:

«1. All'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) ... (omissis)...

b) al comma 5, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Il trattamento retributivo legato alla performance è progressivo e strettamente corrispondente in termini percentuali alla valutazione conseguita. Al fine di garantire alla valutazione effettività e progressività, non possono essere attribuiti, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale, o di livello corrispondente secondo il relativo ordinamento, punteggi apicali in misura superiore al 30

per cento delle valutazioni effettuate per ciascuna categoria o qualifica e il riconoscimento delle eccellenze di cui all'articolo 21 non può superare la misura del 20 per cento delle valutazioni apicali. Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla performance del personale dirigenziale, accertate dagli organi di controllo, sono destinate all'incremento delle risorse per la retribuzione della performance del personale non dirigenziale, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e distribuite secondo le modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale.».

Dalla lettura del sopra riportato art. 3, comma 1 lett. b), del DDL "Merito", emerge, dunque una prima grave criticità nella revisione dell'Articolo 3 recante "***Modifiche all'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150***", poiché se ne desume **l'introduzione di un principio di permeabilità tra i fondi (della dirigenza e del comparto)** non contemplato dalle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti, peraltro **unidirezionale** (dalla dirigenza al comparto, ma non viceversa) e come tale di dubbia legittimità costituzionale in relazione agli articoli 3 e 97 Cost., posto che il comparto pur avendo immancabilmente economie sul proprio fondo per la performance e la produttività, vedrebbe tali economie non solo perpetrate e garantite, ma anche incrementate dalle economie provenienti dal fondo della dirigenza, con possibili effetti distorsivi in ordine ai "tetti" che periodicamente vengono fissati dalle leggi di bilancio alle spese per il personale che, in tal modo vengono incrementati per il comparto e neutralizzati o ridotti per la dirigenza, con una evidente disparità di trattamento.

In altri termini, il meccanismo previsto dall'articolo 3, nella parte in cui prevede che "*Al fine di garantire alla valutazione effettività e progressività, non possono essere attribuiti, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale, o di livello corrispondente secondo il relativo ordinamento, punteggi apicali in misura superiore al 30 per cento delle valutazioni effettuate per ciascuna **categoria o qualifica** e il riconoscimento delle eccellenze di cui all'articolo 21 non può superare la misura del 20 per cento delle valutazioni apicali*", ha chiaramente una portata generale, nel senso che riguarda tutti i dipendenti non solo i dirigenti, ma **la criticità è rappresentata dal trasferimento unidirezionale delle economie da "valutazione" che la norma veicola solo in senso favorevole alla performance del personale del comparto, che verrebbe così incrementata da tali risorse, provenienti dal fondo dei dirigenti, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2016.**

Tale asimmetria e contraddittorietà della disposizione è peraltro confermata nella stessa **Relazione Illustrativa al DDL Merito** nella parte in cui si prevede che "*Si specifica, che le predette percentuali, rispettivamente del 30 e del 20 per cento, si applicano indistintamente a tutto il personale dirigenziale e non dirigenziale. Le economie derivanti dalla riduzione delle retribuzioni legate alla performance incrementeranno le somme*

stanziare per la retribuzione della performance del personale non dirigenziale". Si riporta anche l'estratto della Relazione Tecnica, sempre relativa all'art. 3, che nulla aggiunge: "Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla performance del personale dirigenziale, accertate dagli organi di controllo, sono destinate all'incremento delle risorse per la retribuzione della performance del personale non dirigenziale, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e secondo le modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale. Le disposizioni hanno carattere ordinamentale e non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica".

La **ratio** premiale sottesa alla norma avrebbe, semmai, dovuto prevedere che le suddette economie andassero a premiare parimenti il merito dei dirigenti e dei dipendenti con le valutazioni della performance maggiori, senza però intaccare il principio di distinzione dei fondi.

Diversamente opinando, in assenza di reciprocità (ossia senza che la norma preveda lo storno delle economie del comparto a favore della dirigenza) si creerebbe **una grave disparità di trattamento che è palesemente a danno esclusivo della dirigenza e ingiustificatamente premiante per il personale del comparto** che, pur avendo economie proprie "non spese", si vedrebbe indebitamente "rimpinguato" il proprio fondo con le somme non spese della dirigenza che così andrebbero redistribuite al comparto **"a prescindere dal merito"**, snaturando la stessa **ratio** iniziale della norma e andando conseguentemente a ledere gli artt. 3 e 97 della Costituzione!

Segnaliamo questa grave criticità contenuta nel disegno di legge "Merito" che, se approvato in tali termini costituirebbe una disparità di trattamento a carico dei dirigenti con conseguente decremento del fondo destinato alla premialità.

Conseguentemente, **si propone di emendare il comma 5 dell'articolo 3 come segue:**

- *«Il trattamento retributivo legato alla performance è progressivo e strettamente corrispondente in termini percentuali alla valutazione conseguita. Al fine di garantire alla valutazione effettività e progressività, non possono essere attribuiti, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale, o di livello corrispondente secondo il relativo ordinamento, punteggi apicali in misura superiore al 30 per cento delle valutazioni effettuate per ciascuna categoria o qualifica e il riconoscimento delle eccellenze di cui all'articolo 21 non può superare la misura del 20 per cento delle valutazioni apicali. **Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla performance del personale, dirigenziale o del comparto, accertate dagli organi di controllo, sono destinate all'incremento del rispettivo fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza o del comparto per l'anno successivo, con vincolo di destinazione delle suddette somme**»*

alla retribuzione della performance aggiuntiva del personale che abbia beneficiato del riconoscimento delle eccellenza di cui all'articolo 21 per le valutazioni apicali, e distribuzione delle stesse secondo le modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale».

2) L'articolo 12, comma 1, lettere b), nel modificare il comma 1-ter dell'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, dispone quanto segue:

«1-ter. L'accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene: ... (omissis)...

b) per il 20 per cento dei posti disponibili, sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, per concorso pubblico indetto dalla Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM) o dalle singole amministrazioni, rivolto ai soggetti in possesso dei titoli di studio e dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'accesso alla dirigenza;

c) per il 30 per cento dei posti disponibili, sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, mediante sviluppo di carriera del personale non dirigenziale in servizio presso l'amministrazione che bandisce la procedura e appartenente ai ruoli delle amministrazioni di cui al presente comma, che abbia maturato, complessivamente, almeno cinque anni di servizio a tempo indeterminato nell'area dei funzionari o almeno due anni di servizio a tempo indeterminato nell'area del personale di elevata qualificazione, fermo restando il possesso dei titoli di studio previsti dalla normativa vigente per l'accesso alla dirigenza».

Orbene, se si considera che nell'ambito dei concorsi pubblici di cui alla lettera b) continuano ad operare le riserve del 30% al personale di ruolo dell'amministrazione, attribuire alla lettera c) un'ulteriore riserva del 30% all'accesso alla qualifica dirigenziale tramite "sviluppo di carriera", comporta un'eccessiva limitazione dell'accesso dall'esterno, difficilmente compatibile con i principi di cui agli artt. 3 e 97 Cost.

Ne consegue che la percentuale di cui alla lettera b) è troppo bassa, mentre quella di cui alla lettera c) risulta troppo elevata, limitando in concreto in maniera eccessiva l'accesso dall'esterno.

La scrivente Confederazione, pertanto, propone di rivedere le suddette percentuali come segue:

“b) per il ~~20~~ 30 per cento dei posti disponibili, sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, per concorso pubblico indetto dalla Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM) o dalle singole amministrazioni, rivolto

ai soggetti in possesso dei titoli di studio e dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'accesso alla dirigenza;

c) per il ~~30~~ **20 per cento** dei posti disponibili, sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, mediante sviluppo di carriera del personale non dirigenziale in servizio presso l'amministrazione che bandisce la procedura e appartenente ai ruoli delle amministrazioni di cui al presente comma... (omissis)”

3) L'articolo 12, comma 1, lettera c), aggiunge all'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, tra l'altro, il comma **1-quinques**, il quale dispone che <<Le procedure di sviluppo di carriera destinate al personale di cui al comma 1-ter, lettera c), sono bandite e svolte dalle singole amministrazioni nel rispetto dei principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e si articolano: a) in una prima fase selettiva e comparativa, finalizzata a individuare, sui posti disponibili, i soggetti ai quali conferire un incarico dirigenziale non generale temporaneo. Tale selezione è basata: 1) sulla valutazione comparativa dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previ-sti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, **anche con riferimento alla valorizzazione del titolo di dottore di ricerca**, ove conferenti con l'oggetto dell'incarico, della performance individuale, delle capacità organizzative e delle attitudini evidenziate nei cinque anni precedenti, per il personale dell'area dei funzionari, o nei due anni precedenti, per quello dell'area del personale di elevata qualificazione, secondo le modalità di cui al comma 1-sexies;>>.

Tuttavia, il Dottorato di ricerca è solo uno dei due titoli di studio del Terzo Ciclo di studi Universitari, e viene omesso il Diploma di Specializzazione Post-Lauream (di durata almeno biennale, ma la cui durata, soprattutto per le discipline mediche, può arrivare a ulteriori 5 anni), pertanto **si chiede di integrare anche questo titolo aggiungendo dopo le parole “dottore di ricerca” le parole “e del titolo di Specializzazione Post-Lauream rientrante nel terzo ciclo di studi universitari”.**

4) L'articolo 12, comma 1, sempre alla lettera c), aggiunge all'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, anche, il comma **1-septies**, il quale dispone che <<Gli incarichi conferiti ai sensi del comma 1-quinquies non possono avere durata superiore a tre anni e sono rinnovabili una sola volta, previa la necessaria valutazione favorevole della commissione di cui al comma 1-sexies sull'attività svolta nell'espletamento dell'incarico.>>.

Orbene, occorre sottolineare come gli incarichi in questione siano in tutto e per tutto **“incarichi dirigenziali a tempo determinato” assegnati a soggetti non appartenenti alla qualifica dirigenziale e non inseriti nel relativo ruolo dell'amministrazione di appartenenza, pertanto occorre chiarire in che modo tali incarichi incidano sulle percentuali previste dall'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001.**

Si ritiene, pertanto, che alla norma in questione occorre **aggiungere dopo il punto il seguente ulteriore periodo: <<Fino all'effettivo inserimento nei ruoli dirigenziali, tali incarichi sono computati nel limite percentuale previsto dall'articolo 19, comma 6, del presente Decreto legislativo.>>**

Alla luce di quanto sopra, la scrivente Confederazione Sindacale auspica l'accoglimento delle richieste di emendamento sopra formulate, anche in ottica di prevenire futuri eventuali conteziosi in ordine alla legittimità costituzionale delle norme in via di approvazione.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale
Dott. Mario Sette

