



Roma, 15 marzo 2025

NOTIZIARIO N. 10

DDL MERITO: NO DELLA FLP A INIZIATIVE UNILATERALI SU CARRIERA E PERFORMANCE

Zangrillo prosegue il confronto con il sindacato, e non si tolga centralità ai CCNL

La FLP da sempre si è battuta per riaprire i percorsi di carriera nelle Pubbliche amministrazioni, bloccati per decenni per legge dai diversi governi che si sono succeduti. **E, seppure faticosamente, siamo riusciti a cambiare quelle leggi inique, riprendere a regime i passaggi tra le Aree, riconoscere le mansioni svolte dal personale da tempo sotto inquadramento, costruire un nuovo ordinamento basato sullo sviluppo professionale anche verso la neoistituita Area delle elevate professionalità.**

Una delle altre priorità era, ed è, anche quella di rendere effettivamente esigibile e praticabile la nuova Area delle Elevate professionalità, oggi bloccata dalla mancata previsione di adeguati organici nelle amministrazioni, e di sbarramenti legislativi presenti nel DL 80/2021 e garantire anche l'accesso alla dirigenza dall'interno ai funzionari, da sempre precarizzati con l'istituto delle cosiddette posizioni organizzative, e scavalcati continuamente da dirigenti venuti dall'esterno senza alcuna professionalità specifica, o catapultati dalla politica in modo clientelare, con incarichi speciali come quelli sempre più diffusi dell'art. 19 comma 6 del D.lgs. 165.

Non condividiamo inoltre l'assenza nel DDL di specifiche norme per il rafforzamento anche dell'Area delle Elevate professionalità. È necessario **definire con urgenza una percentuale congrua di posti da destinare a questa Area in ogni amministrazione**, nonché prevedere una **procedura in deroga** per il personale interno per la copertura immediata delle posizioni indispensabili a supportare l'innovazione e la qualificazione della Pubblica Amministrazione, in vista delle sfide future per il nostro Paese.

Per queste ragioni non esprimiamo pregiudizialmente un giudizio negativo sulla proposta contenuta nel DDL Zangrillo di prevedere che il 30% delle posizioni dirigenziali delle Amministrazioni sia riservato allo sviluppo di carriera dei funzionari interni. Tuttavia, come FLP, riteniamo che tale quota debba essere **elevata al 50%** per garantire una reale valorizzazione delle competenze già presenti all'interno delle amministrazioni.

Altro punto critico è la previsione di una **procedura di selezione** basata sulla relazione del dirigente, che introduce criteri di valutazione e pesatura delle candidature ispirati al vecchio modello del **"metodo comparativo"**. Questo meccanismo rischia di **affidare il destino della carriera del personale alla discrezionalità del dirigente di turno**, favorendo potenziali pratiche clientelari e personalistiche dell'istituto, anziché basarsi su parametri oggettivi e trasparenti legati alle competenze necessarie per ricoprire il ruolo.

Allo stesso modo non ci convince la proposta, sempre contenuta nello schema di Disegno di Legge, che prevede, tra la verifica finale e del consolidamento nel ruolo di dirigente, un periodo di "tirocinio" di 4 anni che, a nostro parere, precarizza la funzione e la rende suscettibile di condizionamenti.

Esprimiamo ulteriore forte contrarietà sull'altra parte del provvedimento, quella relativa alle performance, che individua per legge le percentuali di personale a cui attribuire la valutazione massima, come pure





addirittura le modalità di ripartizione delle somme nella disponibilità della contrattazione integrativa.

Una norma del genere, ove approvata, entrerebbe a gamba tesa in quelle che sono le prerogative contrattuali, e si porrebbe nel solco di quella normativa nefasta degli anni scorsi, che ha prodotto lo svilimento del ruolo contrattuale, privilegiando l'adozione di politiche dirigiste, dall'alto, che non solo hanno bloccato la contrattazione, ma hanno limitato fortemente anche l'autonomia delle Amministrazioni.

La strada per una maggiore efficienza delle amministrazioni, per migliorare la qualità del lavoro pubblico, non può essere ricercata riproponendo modelli già visti, che non hanno prodotto risultati apprezzabili, alimentando invece disaffezione nei pubblici dipendenti, disorientamento nel Paese, indebolimento dell'azione amministrativa, ma attraverso il rafforzamento degli organici, ancora del tutto insufficienti, rilanciando la formazione, il lavoro per obiettivi, nuovi modelli organizzativi, la semplificazione e la digitalizzazione dei processi.

Lavoreremo per modificare profondamente i contenuti del Disegno di Legge per apportare tutte le modifiche necessarie nel corso dell'iter parlamentare.

Chiediamo quindi al Ministro Zangrillo di dare immediato seguito al ciclo di riunioni che si è aperto nei giorni scorsi a Palazzo Vidoni con le OO.SS., per entrare finalmente nel merito delle questioni, affrontando in quella, e nelle altre sedi competenti, tutte le materie oggetto della dichiarazione congiunta sottoscritta con l'Aran in occasione della stipula del CCNL delle Funzioni Centrali.

Senza inaccettabili forzature, e senza togliere competenze e centralità ai CCNL di comparto, che per noi restano la sede deputata a regolare questi aspetti.

La Segreteria Generale FLP

