



Via IV Novembre, 107 – Roma

Secondo Piano

Segreteria Nazionale

Meritocrazia Italia: Annamaria Bello

segreteriadipresidenza@meritocrazia.eu

+39 338 801 90 11

www.meritocrazia.eu



Meritocrazia Italia per una riforma giusta: il merito nella Pubblica Amministrazione.

Meritocrazia Italia accoglie con attenzione la proposta contenuta nel disegno di legge presentato dal Ministro Zangrillo, che prevede una riserva del 30% dei posti per l'accesso alla dirigenza pubblica destinata alla promozione interna dei funzionari. Si tratta di un'iniziativa che si inserisce nel solco della necessaria riforma della Pubblica Amministrazione e che riconosce il valore dell'esperienza accumulata sul campo da chi, da anni, opera con dedizione all'interno degli uffici pubblici.

Tuttavia, ogni proposta normativa, per essere davvero efficace, deve misurarsi con la realtà. In molti enti locali, soprattutto nelle amministrazioni medio-piccole, persistono situazioni in cui i meccanismi valutativi vengono influenzati da dinamiche che esulano dai criteri di merito. Accade spesso che la valutazione delle performance sia vincolata da limiti non sempre coerenti con le reali competenze e risultati del personale, generando incongruenze nei percorsi di crescita e riconoscimento.

Questo quadro solleva preoccupazioni sulla concreta applicabilità dei principi costituzionali che regolano la vita amministrativa. Se da un lato è positivo promuovere chi dimostra valore e competenze all'interno della macchina pubblica, dall'altro è fondamentale evitare che la discrezionalità nella valutazione si traduca in favoritismi, alimentando sfiducia tra i lavoratori e nei confronti dell'istituzione stessa.

Secondo i dati più recenti, l'età media dei dipendenti pubblici è di 50,4 anni, con oltre il 39% degli impiegati oltre i 55 anni. La Pubblica Amministrazione invecchia, eppure il tasso medio di sostituzione, tra il 2013 e il 2022, è rimasto sotto l'1% per molti anni, con picchi solo occasionali. Anche i tempi medi di espletamento dei concorsi pubblici superano i 400 giorni, evidenziando un sistema lento e inefficiente.

In questo contesto, l'intenzione di valorizzare le risorse interne potrebbe rappresentare una svolta positiva, ma solo se ancorata a criteri oggettivi, trasparenti e verificabili.

Meritocrazia Italia sottolinea con forza che ogni avanzamento interno deve avvenire nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione, che sancisce il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione, e impone il concorso pubblico come via ordinaria di accesso.

Una pubblica amministrazione che seleziona, valuta e premia in base a criteri oggettivi e trasparenti è infatti:

- più giusta, perché realizza concretamente i principi di uguaglianza, imparzialità e buon andamento;
- più competente, perché attrae, motiva e trattiene risorse umane di elevato profilo, innalzando la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese;
- più efficiente, perché contrasta rendite di posizione, pratiche opache e dinamiche autoreferenziali, incentivando responsabilità e risultato;
- più innovativa, perché riconosce e promuove chi possiede visione, iniziativa e capacità di risolvere problemi complessi;
- più attrattiva, perché restituisce dignità alla carriera pubblica, rendendola nuovamente ambita da giovani di talento e valore.

La discrezionalità senza controllo genera sfiducia, non solo tra i cittadini, ma anche tra i lavoratori pubblici stessi, molti dei quali si trovano a operare in contesti dove la competenza rischia di essere oscurata da logiche relazionali o politiche.

Chi lavora con impegno, mostrando capacità tecniche e relazionali, dovrebbe poter contare su sistemi premianti equi e trasparenti. Allo stesso tempo, è necessario valorizzare anche le cosiddette soft skills, come la capacità di lavorare in gruppo, di comunicare con chiarezza e di fornire un servizio di qualità ai cittadini.





Via IV Novembre, 107 – Roma

Secondo Piano

Segreteria Nazionale

Meritocrazia Italia: Annamaria Bello

segreteriadipresidenza@meritocrazia.eu

+39 338 801 90 11

www.meritocrazia.eu



Un elemento ulteriore di complessità è rappresentato dall'invecchiamento del personale. In molti uffici si registra una composizione demografica fortemente sbilanciata verso le fasce over 60, con pochi giovani assunti e ancora meno in ruoli apicali. Questo squilibrio rende ancora più urgente un ripensamento dei meccanismi di carriera e delle modalità di inserimento e valorizzazione delle competenze giovani, anche attraverso un'effettiva trasmissione del sapere tra generazioni.

Alla luce di tali premesse e, soprattutto, per scongiurare il fenomeno ancora purtroppo molto diffuso delle raccomandazioni e delle scorciatoie e dei privilegi senza responsabilità, Meritocrazia Italia propone:

- P istituzione di concorsi pubblici digitalizzati e regolari, banditi con cadenza annuale, con procedure snelle, tempi certi e prove strutturate su competenze concrete, oltre che nozionistiche, in coerenza con i profili professionali richiesti;
- P attivazione di un portale unico nazionale del reclutamento, costantemente aggiornato, che consenta la tracciabilità integrale delle procedure selettive, garantendo parità di accesso, trasparenza e pubblicità degli atti.
- la valorizzazione delle esperienze e competenze pregresse, attraverso la previsione, nei bandi, di criteri ponderati di merito e titoli, in modo da premiare percorsi coerenti, studi qualificati e risultati professionali misurabili;
- la revisione profonda dei sistemi di valutazione, con criteri oggettivi, differenziati e realmente selettivi, capaci di cogliere l'effettivo contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
- un collegamento effettivo tra valutazione e progressione economico-funzionale, superando ogni automatismo basato sull'anzianità e premiando, in via esclusiva, chi dimostra competenza, responsabilità e risultati tangibili;
- l'accesso alla dirigenza esclusivamente tramite concorsi pubblici o selezioni comparative, con pubblicazione integrale dei curricula e verifica sostanziale delle esperienze professionali dichiarate.
- la limitazione e regolazione degli incarichi fiduciari, consentiti solo per brevi periodi e in situazioni eccezionalmente motivate, con divieto di proroghe non giustificate da risultati documentati;
- l'introduzione della rotazione quinquennale obbligatoria dei dirigenti, salvo motivate deroghe fondate su continuità operativa e comprovata eccellenza nella conduzione organizzativa;
- P istituzione di un piano triennale obbligatorio di formazione per ogni ente, con contenuti definiti secondo criteri di attualità normativa, innovazione tecnologica e sviluppo delle soft skills;
- la certificazione delle attività formative svolte, con attribuzione di crediti formativi spendibili ai fini della valutazione e delle progressioni, premiando l'impegno documentato nella crescita professionale;
- l'incentivazione della formazione proposta "dal basso", attraverso meccanismi che valorizzino i dipendenti che contribuiscono con idee, buone pratiche o modelli operativi al miglioramento dell'ente;
- l'introduzione di un obbligo di pubblicazione annuale, in formato aperto, dei dati di performance relativi a ogni struttura organizzativa e a ciascun dirigente, secondo indicatori predefiniti e comprensibili ai cittadini;
- un controllo esterno sulla coerenza tra valutazioni e premi attribuiti, affidato a un'autorità terza (Corte dei Conti, ANAC o Commissione indipendente), dotata di poteri ispettivi e sanzionatori nei casi di evidente distorsione;
- la rendicontazione pubblica dei risultati raggiunti a livello sistemico (ministeri, regioni, enti locali), con analisi comparativa e pubblicazione di report periodici orientati al miglioramento continuo;
- P istituzione di una banca dati nazionale della performance individuale, accessibile, trasparente e standardizzata;
- la definizione di criteri oggettivi e verificabili per la crescita interna, sottratti a ogni logica soggettiva;
- commissioni di valutazione terze e indipendenti, per garantire imparzialità e legalità;
- un piano serio di formazione continua e aggiornamento, in grado di colmare i gap generazionali e professionali;

+39 348 584 4988





Via IV Novembre, 107 – Roma
Secondo Piano
Segreteria Nazionale
Meritocrazia Italia: Annamaria Bello
segreteriadipresidenza@meritocrazia.eu
+39 338 801 90 11
www.meritocrazia.eu



I cittadini meritano un'amministrazione giusta, moderna, esigente e coerente con i principi costituzionali, capace di contribuire attivamente alla crescita del Paese e alla ricostruzione della fiducia civica.

Una riforma del genere è non solo possibile, ma necessaria. Ma deve partire dal riconoscimento della realtà. Non basta evocare il merito: occorre costruire condizioni affinché chi lavora bene sia davvero valorizzato, e affinché la fedeltà istituzionale conti più della vicinanza al potere politico. Solo così potremo avere una Pubblica Amministrazione moderna, efficiente e giusta, al servizio esclusivo dei cittadini.

Stop war.

Meritocrazia Italia
Il Presidente Walter Mauriello

+39 348 584 4988

