

Premiare il merito nella PA senza tradirne lo spirito: un bilancio critico del DDL

Merito

Di

Riccardo Renzi

Il recente DDL Merito, approvato il 30 giugno 2025, propone una profonda revisione dell'accesso alla dirigenza pubblica, introducendo un percorso di carriera alternativo ai concorsi, fondato su valutazione comparative e periodo d'osservazione quadriennale. L'obiettivo dichiarato è valorizzare il merito e smantellare il fenomeno dei "tutti promossi". Tuttavia, la scelta metodologica—basata su giudizi soggettivi, relazioni interne e valutazioni non oggettive—solleva dubbi su trasparenza, imparzialità e correttezza procedurale. L'articolo analizza le criticità nella definizione del concetto di merito pubblico, evidenziando i rischi di nostalgia del cerchio magico, personalismi e logiche di potere mascherate da eccesso di "semplificazione". Si propone una ricetta alternativa: mantenere il concorso come cardine, integrandolo però con percorsi formativi interni strutturati, che uniscano rigore selettivo e valorizzazione dei talenti attraverso parametri oggettivi, trasparenza e pari opportunità.

Il disegno di legge, avanzato dal Ministro Zangrillo e approvato il 30 giugno 2025, mira a rivoluzionare l'accesso alla **dirigenza di seconda fascia** nelle amministrazioni pubbliche. Da una parte, propone di limitare il punteggio massimo assegnabile nella valutazione delle performance al 30% dei valutati, spezzando la "cultura del tutti promossi". Dall'altra, introduce un percorso alternativo ai concorsi: ciò che conta è l'esperienza maturata e valutata in seno alla PA, con giudizi comparativi, relazioni, performance e un lungo periodo di osservazione pratico.

La soggettività delle valutazioni

Il nuovo modello privilegia relazioni scritte da dirigenti di ruolo e prove esperienziali, sostituendo l'esame pubblico con giudizi spesso discrezionali. Il rischio è che si premi la fedeltà interna più che la capacità reale, favorendo una rete di potere interna in nome del "merito". Così, la selezione si sgancia dai criteri oggettivi della

competizione aperta, potenzialmente favorendo chi è “allineato” all’amministrazione piuttosto che il meritevole vero.

L’assassinio silenzioso del concorso

Se il concorso era il garante del principio costituzionale di accesso “per concorso”, il DDL riduce drasticamente il suo ruolo: apre scenari in cui il 30% dei posti è assegnato internamente, fuori dalla logica della sfida aperta e pubblica. Questo potrebbe indebolire progressivamente la centralità del concorso, fino a rendere residuale la sua funzione.

Effetti sulle dinamiche interne della PA

In una PA frammentata, senza reticenza verso le selezioni concorrenti, il DDL legittima sistemi di potere locali. Ciò può rafforzare le logiche di appartenenza, con conseguenze per i dipendenti esterni o critici. Anche una meritocrazia regolata male può favorire presunti “fedeli” anziché competenti.

Il testo dichiara l’intenzione di bilanciare merito e inclusività, ma l’eccesso di discrezionalità rischia di penalizzare chi opera in contesti fragili e non ottiene relazioni “da manuale”, nonostante svolga attività preziosa. La PA rischia così di “escludere il meritevole”, proprio nel nome del merito.

Verso un modello equilibrato di valorizzazione

Il concorso pubblico va preservato come selezione chiave. Tuttavia, può arricchirsi con prove pratiche, valutazioni comportamentali strutturate e corsi di formazione post-assunzione, mixando rigore selettivo e crescita continua.

L’osservazione quadriennale è utile, ma va strutturata con indicatori misurabili, obiettivi precisi e valutatori esterni. Solo così può mantenersi credibile e trasparente. Invece del confronto “verticale” (chi ce l’ha fatta meglio), introdurre piani di sviluppo per competenze manageriali, gestionali e digitali, con formazione interna e coaching. Stimolare il miglioramento continuo, non il passaggio automatico di carriera. Per mitigare bias e favoritismi, utilizzare commissioni miste (dirigenti esterni, esperti indipendenti) con regole di rotazione e trasparenza pubblica.

Conclusioni

Il DDL Merito rappresenta un'occasione, ma anche un potenziale contenitore di derive antipatiche. Valorizzare il merito nella PA è un obiettivo ambizioso e condivisibile, purché non sacrifichi i meccanismi di buon governo. Un sistema pubblico moderno ha bisogno di **competizione trasparente, formazione continua e incentivi virtuosi**, non di scorciatoie discrezionali camuffate da riforma. Il vero merito pubblico è umano, rigoroso, organizzato, protetto da regole certe e imparziali: un cammino tra selezione, formazione e valutazione, dove **performance e contesto** si armonizzano senza tradire la missione di servizio pubblico.

21 luglio 2025, per www.italiaius.it