



Centro Studi
Marangoni

Formazione e consulenza

LA RIFORMA DELLE CARRIERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRA ZIONE

DDL "Merito"
DL n.25 /2025

WEBINAR

h. 9.30 - 12.30

17 Aprile 2025

Il quadro di riferimento legislativo

DDL "Merito" e DL 25 "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni":

Le nuove regole per assunzioni e concorsi.

La promozione a dirigente: commissione, periodo di prova e conferma senza concorso

Requisiti :

Le aree ad elevata qualificazione.

La misurabilità degli obiettivi

La "valutazione dei comportamenti organizzativi"

La nuova "struttura a 'obiettivi'".

Le conseguenze per i Dirigenti:

Avanzamenti di carriera e remunerazione

Il "trattamento retributivo legato alla performance"

Il nuovo meccanismo per i premi in busta paga

Limiti i punteggi massimi.

TAVOLA ROTONDA:
La Definizione dei "requisiti"
e la dimostrazione del loro
possesso

Incontro con:

Avv. Andrea de Bonis

Valutazione della performance e sviluppo di carriera

Via libera del Consiglio dei ministri al c.d. ddl Merito, un provvedimento che introduce significative novità nella valutazione della performance e nello sviluppo di carriera dei dipendenti pubblici.

La riforma, proposta del ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo, introduce importanti innovazioni destinate a rendere più moderni ed efficienti gli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni.

Il nuovo sistema, infatti, mira a perfezionare l'efficacia della valutazione esistente disciplinando in modo stringente modalità e tempi di assegnazione degli obiettivi e misurabilità. Agli obiettivi di mestiere si affianca la valutazione dei comportamenti organizzativi e cioè di quelle capacità, tra cui la leadership, che devono completare il profilo delle persone.

Il disegno di legge apre così alla possibilità di creare una struttura a "obiettivi" che prevede un trattamento retributivo legato alla performance. Questo deve essere progressivo e strettamente correlato, in termini percentuali, alla valutazione conseguita. Per questo, non potranno essere attribuiti a più del 30% dei valutati punteggi apicali.

A questo si affianca un percorso di sviluppo della carriera improntato sul merito che introduce un importante elemento di novità: l'accesso alla dirigenza di seconda fascia può avvenire, per il 30% dei posti a disposizione, per coloro che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio nell'area dei funzionari o 2 anni nell'area dell'elevata qualificazione. Un nuovo strumento che si somma ai percorsi già esistenti come il corso-concorso SNA (50% dei posti) e il concorso bandito da ciascuna amministrazione (20% dei posti). All'accesso alla dirigenza di prima fascia è destinata una quota pari al 50% dei posti.

Le procedure di sviluppo di carriera si articolano in due fasi: la prima, selettiva e comparativa, finalizzata ad individuare i soggetti idonei al conferimento temporaneo di un incarico dirigenziale, la seconda di osservazione e valutazione. L'esito positivo delle due fasi consente l'accesso ai ruoli. Ciascuna amministrazione pubblica specifici bandi ai quali può partecipare il personale di ruolo o in servizio presso la stessa amministrazione.

La selezione per il conferimento dell'incarico di dirigente è affidata ad una Commissione indipendente composta da 7 componenti di cui: 4 dirigenti di livello generale appartenenti alla stessa amministrazione che ha indetto la procedura; 2 professionisti esperti nella valutazione del personale proveniente da un'amministrazione diversa da quella interessata o dal settore privato ed è presieduta da un dirigente generale di ruolo proveniente da un'altra amministrazione. Ai lavori partecipano, senza diritto di voto, il dirigente gerarchicamente sovraordinato a ciascun candidato e un componente dell'Organo indipendente di valutazione, con funzioni di supporto.

Per fare in modo che la selezione risponda ai criteri di imparzialità, pubblicità e trasparenza i componenti della Commissione sono estratti a sorte, non possono farne parte per due volte consecutive e restano fermi i casi di incompatibilità previsti per la partecipazione alle commissioni di concorso. Inoltre, è costituito un apposito Albo presso il Dipartimento della funzione pubblica per l'individuazione dei professionisti, pubblici o privati, esperti nella valutazione del personale.

La selezione inizia con due step. Il primo è relativo alla valutazione della performance individuale e dei comportamenti organizzativi. Il secondo si basa sullo svolgimento di una prova individuale di carattere esperienziale. Ai fini della prima valutazione la commissione tiene conto di un colloquio di carattere esperienziale-attitudinale-motivazionale e di una relazione dettagliata, sottoscritta dal dirigente sovraordinato al candidato, dalla quale devono emergere anche indicatori di carattere comportamentale riguardanti le capacità di leadership.

Gli incarichi conferiti non possono avere durata superiore a 3 anni e sono rinnovabili una sola volta previa la necessaria valutazione favorevole della Commissione sull'attività svolta.

La seconda fase consiste nell'osservazione e valutazione. Trascorsi 4 anni dall'assegnazione del primo incarico, se la valutazione è positiva, si passa all'inserimento nei ruoli.

(da internet)

MODALITÀ DI REALIZZAZIONE:

webinar a numero chiuso di partecipanti.

Data: 17 Aprile 2025

orario: 9,30 – 12,30

COSTO DI ADESIONE

260 euro (iva non dovuta per attività di formazione) a persona a giornata. Sconto del 15 % sul totale per adesioni multiple.

Conferme via mail a info@centrostudimarangoni.com o utilizzando il modulo elettronico presente nel sito.



CONTATTACI

Centro Studi Marangoni

via Losanna 18 20154 Milano

www.centrostudimarangoni.com

Telefono

02 89828328 – 3358255102

Posta elettronica

info@centrostudimarangoni.com



Da oltre 32 anni, il Centro Studi Marangoni forma enti pubblici, società partecipate pubbliche e, in generale stazioni appaltanti, sulla disciplina connessa alla contrattualistica pubblica (appalti, concessioni e partenariati pubblico-privati).I principali punti di forza sono: numero chiuso dei partecipanti ai corsi; e taglio pratico delle esposizioni.

Inoltre, il Centro Studi Marangoni si differenzia per la capacità di ascoltare le esigenze dell'ente e realizzare percorsi di formazione creati su misura.

Qualche numero:

+ 2000 partecipanti;

+ 10 corsi di formazione all'anno.