

Dirigenti pubblici senza concorso, ok della Camera: come funziona la nuova valutazione in tre fasi

Se il testo sarà approvato dal Parlamento, il 30% dei posti da dirigente sarà accessibile non più per concorso ma con una procedura che passa per la valutazione del lavoro svolto

(Fonte: <https://www.corriere.it/> 28 gennaio 2026)



L'Aula della Camera ha approvato il DdL Disposizioni in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e della valutazione della performance del personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni. I voti favorevoli sono stati 147, i contrari 90. Il disegno di legge è il primo tassello della riforma della Pubblica amministrazione voluta dal ministro Paolo Zangrillo. Ora il testo passerà al Senato. Se il testo sarà approvato anche da Palazzo Madama, **il 30% dei posti da dirigente sarà accessibile non più per concorso** ma con una procedura che passa per la valutazione del lavoro svolto dal funzionario che aspira alla promozione. «La procedura prevede l'osservazione delle performance del funzionario che si candida nei 5 anni precedenti. Inoltre, la valutazione della candidatura sarà fatta da una commissione composta da dirigenti generali estratti a sorte a cui si aggiungono due professionisti che possono venire anche dal privato e il presidente è esterno, a garanzia dell'imparzialità», [aveva spiegato Zangrillo intervistato da Enrico Marro per il Corriere della Sera.](#)

Come verranno assegnati i posti da dirigente

Il 70% dei posti disponibili per i dirigenti verrà assegnato secondo il meccanismo tradizionale dei concorsi. Di questo 70% un 50% passerà per i corsi-concorso della Scuola nazionale

dell'Amministrazione e un altro 20% sarà assegnato attraverso i concorsi banditi dai singoli enti. Solo nella prima fascia il 50% dei posti da dirigente sarà assegnato tramite concorso e il restante 50% secondo le nuove regole introdotte dal DdL Merito.

La valutazione delle performance

Il disegno di legge prevede che il **trattamento retributivo legato alla performance** «sia **progressivo e strettamente corrispondente in termini percentuali alla valutazione conseguita**», si legge all'articolo 3. Le nuove regole stabiliscono che in ciascun ufficio dirigenziale generale (o di livello corrispondente) non possano essere attribuiti «punteggi apicali» in misura superiore al 30% delle valutazioni effettuate per ciascuna categoria o qualifica. Né il riconoscimento delle «eccellenze» può superare la misura del 20% delle valutazioni più alte.

Un nuovo percorso in tre fasi

L'iter di promozione alternativo al concorso è in tre fasi. Si parte con una selezione interna, a cui potranno partecipare i funzionari con almeno cinque anni di esperienza nel ruolo o chi ha svolto la funzione di quadro per almeno due anni. **La valutazione** sarà affidata a una commissione con sette componenti, di cui quattro interni e tre esterni, tra cui il presidente. I candidati saranno valutati in base ai titoli, al lavoro svolto e a una relazione del dirigente responsabile del candidato. Inoltre dovranno affrontare un **colloquio individuale** a cui partecipano esperti esterni in valutazione del personale. Questo iter consente di ottenere un **incarico dirigenziale di tre anni, rinnovabile una volta. Dopo quattro anni** dopo il primo rinnovo una nuova commissione valuterà il lavoro svolto e deciderà se il dipendente possa essere confermato e inserito stabilmente nel ruolo di dirigente.