

Riforma su stipendi, premi e carriera statali con nuova legge sul merito: le importanti novità e modifiche previste

La nuova legge sul merito introduce importanti cambiamenti nella Pubblica Amministrazione, tra nuovi criteri per stipendi, premi e carriere puntano a una valutazione più oggettiva ed equa delle performance dei dipendenti pubblici

(Fonte: <https://www.businessonline.it/> 27/01/2026)



Negli ultimi anni si è assistito a una crescente attenzione verso la valorizzazione del **merito** come leva per garantire efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione. In questo scenario si inserisce il **nuovo disegno di legge che punta a trasformare profondamente le regole** che disciplinano progressioni di carriera, premi di produttività e retribuzioni dei dipendenti pubblici. La proposta normativa nasce dall'esigenza di superare **meccanismi considerati troppo automatici e scarsamente meritocratici**, facendo leva sulla valutazione costante delle performance individuali e collettive.

L'affidabilità del sistema pubblico viene così associata alla capacità di riconoscere realmente il valore dei singoli, ponendo in secondo piano l'**anzianità di servizio a favore di competenze, risultati e comportamenti organizzativi**. La riforma mira a creare un ambiente lavorativo più competitivo e partecipativo, dove la crescita professionale è strettamente collegata all'impatto effettivo delle prestazioni offerte.

L'iniziativa legislativa risponde, inoltre, alle indicazioni di organismi nazionali e internazionali che hanno sottolineato la necessità per l'Italia di dotarsi di strumenti più efficaci contro la stagnazione delle carriere e la distribuzione poco trasparente delle risorse. L'attenzione si sposta, quindi, dalla valutazione esclusivamente teorica alla **verifica diretta di risultati e competenze pratiche all'interno degli enti**.

Le novità su stipendi, premi e promozioni: tetti ai riconoscimenti e nuovi criteri di avanzamento

Tra le più rilevanti modifiche introdotte dal nuovo disegno di legge vi è l'istituzione di **tetti all'accesso a premi e promozioni** nell'ambito della Pubblica Amministrazione. Il sistema premiale, infatti, subisce un'importante revisione alla luce della volontà di **evitare situazioni in cui la maggior parte dei dipendenti riceve valutazioni di eccellenza senza un effettivo riscontro concreto nelle attività svolte**.

In particolare, **soltanto tre dipendenti su dieci potranno accedere al massimo dei voti** in sede di valutazione annuale. Questa misura mira a rendere più selettivo il riconoscimento dei risultati, premiando soltanto coloro che realmente apportano un valore aggiunto all'ente. Ne consegue che anche **l'attribuzione di premi economici e avanzamenti di carriera diretti sarà riservata a una minoranza** effettivamente meritevole, mentre vengono rafforzati i controlli per garantire la trasparenza del processo. Per sintetizzare, dunque:

- **Tetto ai premi di produttività:** la riforma stabilisce una quota massima di beneficiari di premi economici, fissando criteri stringenti basati su indicatori oggettivi di performance individuale e collettiva.
- **Nuova disciplina delle promozioni:** vengono ridefiniti i passaggi di livello e il riconoscimento di progressioni economiche, prevedendo che essi avvengano principalmente sulla base dei risultati ottenuti e delle capacità dimostrate nell'arco temporale considerato.
- **Stipendi e riconoscimenti:** l'aggiornamento degli stipendi sarà collegato al raggiungimento di obiettivi prefissati, introducendo **meccanismi di revisione selettiva** in funzione dei risultati effettivi più che dell'anzianità.

Un altro elemento distintivo della riforma è rappresentato dal **limitato accesso alle promozioni "dirette"**. Mentre permangono i tradizionali percorsi di accesso attraverso [concorsi pubblici](#) e corsi-concorso organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), viene introdotto uno **strumento aggiuntivo di progressione per merito comparativo**. In questo caso, l'avanzamento avverrà unicamente dopo una rigorosa procedura di selezione e osservazione, articolata in più fasi:

- **Selezione preliminare e comparativa** per individuare i funzionari meritevoli
- **Fase di osservazione e valutazione delle prestazioni** nel nuovo ruolo

- **Conferma e inserimento definitivo tra i dirigenti solo dopo aver risposto in maniera eccellente alle esigenze dell'organizzazione.**

La selezione sarà affidata a una commissione indipendente composta da dirigenti e professionisti esperti nella valutazione delle risorse umane provenienti sia dal settore pubblico che privato, con la partecipazione, senza diritto di voto, del superiore gerarchico del candidato. **In questo modo si punta ad assicurare massima imparzialità e coerenza nell'attribuzione dei riconoscimenti**, scoraggiando pratiche automatizzate o poco trasparenti che in passato hanno influito negativamente sulla motivazione e sul clima interno alle amministrazioni.

La nuova normativa si allinea, tra l'altro, alle direttive comunitarie sul miglioramento della qualità dei servizi e sulla valorizzazione del capitale umano nella PA. L'obiettivo finale rimane quello di **stimolare un'autentica concorrenza positiva** all'interno della pubblica amministrazione e di favorire l'ingresso di figure dirigenziali dotate non solo di formazione accademica, ma anche di comprovate capacità gestionali e operative, maturate sul campo.

Nuovi percorsi di carriera e sistema di valutazione delle performance: verso una PA più meritocratica

Un cambiamento di rilievo riguarda l'**introduzione di percorsi di carriera alternativi al concorso pubblico** tradizionalmente ritenuto imprescindibile per l'accesso a ruoli dirigenziali. La nuova impostazione normativa incentiva modalità di crescita professionale che tengano conto dell'esperienza pregressa all'interno degli enti, **dando centralità alla dimostrazione pratica delle competenze** rispetto alla sola verifica teorica.

Il **procedimento di sviluppo delle carriere si articola in tre fasi distinte**, ciascuna delle quali assume una valenza fondamentale per garantire trasparenza ed equità:

- **Prima fase:** selezione comparativa dei candidati potenzialmente idonei, sulla base di curriculum, valutazioni precedenti e risultati raggiunti;
- **Seconda fase:** osservazione dei funzionari selezionati e valutazione delle prestazioni in situazioni lavorative reali, con attenzione agli obiettivi individuali e al contributo nell'evoluzione organizzativa;
- **Terza fase:** inserimento effettivo nei ruoli dirigenziali solo per coloro che hanno dato prova di elevate capacità di gestione e adattamento ai compiti richiesti.

Ogni amministrazione disporrà la pubblicazione di bandi specifici, offrendo opportunità concrete a chi si distingue per capacità e impegno prolungati. **Questo nuovo modello valorizza maggiormente il merito e l'esperienza maturata direttamente sul campo**, aprendo le porte anche a valutatori professionisti provenienti da altre amministrazioni o dal settore privato, i quali contribuiranno a rendere più obiettivo il percorso selettivo.

In parallelo, il disegno di legge introduce un **nuovo sistema di valutazione delle performance** per tutti i dipendenti pubblici, con una serie di indicatori chiaramente definiti e verificabili. Sono previsti:

- **Obiettivi annuali personalizzati**, per monitorare puntualmente i risultati individuali
- **Criteri oggettivi e trasparenti** per l'attribuzione di giudizi e incentivi
- **Misurazione dell'impatto collettivo**, soprattutto nei casi di progetti trasversali e servizi al cittadino

Solo una minoranza selezionata verrà identificata come meritevole del massimo riconoscimento, evitando valutazioni di massa spesso non corrispondenti al reale apporto del singolo. L'approccio mira a responsabilizzare lavoratori e dirigenti, grazie anche al **coinvolgimento di commissioni indipendenti** per le valutazioni più delicate.

Vecchio sistema	Nuovo sistema
Avanzamento spesso legato all'anzianità	Crescita legata ai risultati dimostrati e alle competenze professionali
Premi e riconoscimenti assegnati in modo diffuso	Tetti fissati e premi solo ai più meritevoli
Valutazione teorica tramite concorsi pubblici	Valutazione pratica tramite osservazione sul campo, titoli, attività svolte

Le modifiche introdotte dal disegno di legge mirano a rafforzare **affidabilità, efficienza ed equità nell'intero settore pubblico**.