
RELAZIONE IN AUDIZIONE ALLE COMMISSIONI RIUNITE I (AFFARI COSTITUZIONALI, PRESIDENZA DEL CONSIGLIO E INTERNI) E XI (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO) DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

Roma, 24 marzo 2025

OGGETTO: Riforma del reclutamento dirigenziale e ruolo del corso-concorso SNA

Onorevoli Presidenti, Membri della Commissione,

con deferenza verso questa Assemblea e profonda riconoscenza per l'opportunità concessa, l'Associazione Allievi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione desidera offrire un contributo costruttivo al dibattito sulla riforma delle carriere nella pubblica amministrazione, con particolare attenzione al tema del reclutamento dirigenziale.

L'Associazione, che ci onoriamo di rappresentare in questa sede, coinvolge oltre 400 dirigenti dello Stato formati attraverso il corso-concorso della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), magistrati e professionisti, anche del settore privato, che hanno condiviso l'esperienza unica di questa istituzione prima di intraprendere le loro carriere. Dal 1995 a oggi, il corso-concorso SNA ha già formato 820 dirigenti, creando una rete di competenze trasversali che costituisce un patrimonio inestimabile per il Paese, a questi andranno presto ad aggiungersi gli oltre 130 allievi-dirigenti che stanno completando in questi mesi il percorso del nono corso-concorso. Sono inoltre in corso le selezioni del decimo corso-concorso e speriamo inizino a breve i corsi.

Il modello SNA: un equilibrio tra tradizione e innovazione

Il corso-concorso SNA rappresenta un esempio virtuoso di selezione meritocratica, radicato nell'articolo 97 della Costituzione e arricchito da una formazione interdisciplinare che spazia dal diritto all'innovazione digitale. Questo sistema garantisce:

- Pari opportunità e trasparenza, selezionando candidati per competenze tecniche e manageriali, non per affiliazioni;
- Autonomia funzionale, preservando la distinzione tra indirizzo politico e gestione amministrativa, pilastro del buon andamento;

- Flessibilità operativa, grazie a una rete di professionisti capaci di operare in contesti eterogenei, dai Ministeri alle agenzie territoriali.

Come evidenziato dai Premi Nobel Acemoglu, Johnson e Robinson, istituzioni solide e indipendenti sono la base dello sviluppo sociale ed economico. Condividiamo, pertanto, gli obiettivi del decreto-legge di razionalizzare le procedure e migliorare l'efficienza. Riteniamo, inoltre, alcune disposizioni meritevoli di una riflessione approfondita.

Criticità e proposte per un miglioramento condiviso

Il decreto-legge accentra il reclutamento dirigenziale nel Dipartimento della Funzione Pubblica, avvalendosi della Commissione RIPAM per concorsi unici. Pur riconoscendo le potenziali semplificazioni, segnaliamo con spirito costruttivo alcune criticità:

1. Rischio di appiattimento delle competenze

L'uniformazione dei requisiti di accesso potrebbe limitare la capacità delle amministrazioni di rispondere a esigenze specifiche. Ad esempio, le competenze richieste al Ministero della Cultura differiscono radicalmente da quelle di un'Agenzia fiscale. Il precedente sistema, che affiancava alla selezione attraverso il corso-concorso SNA (50%) la possibilità di selezioni tramite bandi autonomi delle singole amministrazioni (50%), permetteva di coniugare le diverse esigenze di formazione generalista e specializzazione.

2. Tempi e complessità procedurali

L'obbligo di ricognizione del fabbisogno svolta in modo centralizzato da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica potrebbe rallentare le procedure, con ripercussioni sulle amministrazioni già in difficoltà. Il recente annullamento di concorsi RIPAM per il Ministero dell'Agricoltura e della Difesa (Consiglio di Stato n.9488/2024) dimostra la delicatezza del tema.

3. Duplicazione di ruoli

L'utilizzo di FORMEZ-PA per i concorsi dirigenziali rischia di sovrapporsi alle competenze e al know-how nella selezione dirigenziale già proprie della SNA. Per la nostra Associazione resta opportuno valorizzare il ruolo della Scuola, già specializzata nell'accertamento delle soft skills essenziali per i dirigenti,

come previsto dalle Linee Guida del 2022.

Proposte per una riforma inclusiva ed efficace

Alla luce di queste osservazioni, con l'intento di contribuire positivamente e fattivamente al necessario processo di potenziamento e accrescimento delle competenze nella Pubblica Amministrazione, avanziamo alcune nostre proposte:

- Mantenere un equilibrio tra centralizzazione e autonomia: rendere facoltativo il concorso unico, lasciando alle amministrazioni la possibilità di bandire procedure specifiche, previa validazione della SNA;
- Potenziare il ruolo della SNA: affidarle il coordinamento dei concorsi dirigenziali, sfruttandone l'expertise nella valutazione delle competenze trasversali;
- Investire nella formazione continua: istituire percorsi obbligatori su temi strategici (IA, fondi UE, transizione verde) per dirigenti già in servizio;
- Creare una banca dati delle competenze: ottimizzare gli incarichi dirigenziali in base a skill ed esperienze, favorendo il ricambio generazionale.

Onorevoli,

il corso-concorso SNA non è un modello statico da conservare immutato, ma un modello flessibile da evolvere e aggiornare costantemente. La sfida da raccogliere è coniugare l'esigenza di efficienza con il rispetto dei principi costituzionali, garantendo che la dirigenza pubblica resti motore di innovazione e legalità nella Pubblica Amministrazione e nel Paese.

L'Associazione Allievi SNA si mette a disposizione per collaborare a questo percorso di trasformazione della PA e del Paese, offrendo le proprie competenze e i propri dati sul campo. Crediamo fermamente che, con dialogo e pragmatismo, sia possibile e necessario costruire una riforma che guardi al futuro senza dimenticare le lezioni del passato.

Grazie per l'attenzione.

IL PRESIDENTE DELL'ASSOCIAZIONE ALLIEVI SNA

Alessandro Romano