

Atto Camera: 3083 —

Emendamento CIDA Funzioni Centrali

"Conversione in legge del decreto-legge 7 agosto 2026, n. 144, recante disposizioni urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione e degli enti territoriali, nonché in materia di protezione civile"

Proposta emendativa e relazione illustrativa ai fini dell'esame parlamentare

Emendamento proposto

All'articolo 1, comma 7, le parole: *«sono destinate all'incremento delle risorse per la formazione del predetto personale secondo le modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale»* sono sostituite dalle seguenti: *«sono destinate, secondo le modalità definite dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa, all'istituzione e al finanziamento di un fondo sanitario integrativo per il personale dirigenziale delle amministrazioni pubbliche, avente natura mutualistica e contrattuale, finalizzato alla copertura di prestazioni sanitarie integrative rispetto ai livelli essenziali di assistenza, ivi incluse attività di prevenzione, diagnostica e assistenza specialistica, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica»*.

Testo del comma 7 conseguente all'approvazione dell'emendamento

7. All'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il quarto periodo è sostituito dal seguente: «Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla progressività della performance del personale dirigenziale, accertate dagli organi di controllo, sono destinate, secondo le modalità definite dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa, all'istituzione e al finanziamento di un fondo sanitario integrativo per il personale dirigenziale delle amministrazioni pubbliche, avente natura mutualistica e contrattuale, finalizzato alla copertura di prestazioni sanitarie integrative rispetto ai livelli essenziali di assistenza, ivi incluse attività di prevenzione, diagnostica e assistenza specialistica, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

Finalità. L'emendamento è volto a ricondurre le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione collegata alla progressività della performance a una destinazione coerente con la loro origine, prevedendone l'utilizzo per l'istituzione e il finanziamento di un fondo sanitario integrativo in favore del personale dirigenziale delle amministrazioni pubbliche.

Motivazione. La previsione vigente destina tali economie alla formazione del personale. Pur restando la formazione un obiettivo essenziale dell'amministrazione, essa deve essere sostenuta da risorse proprie, stabili e dedicate, senza incidere sulla funzione premiale della retribuzione di risultato.

La proposta conserva la **neutralità finanziaria** dell'intervento, in quanto il fondo sarebbe alimentato esclusivamente dalle economie effettivamente maturate e accertate dagli organi di controllo, secondo le modalità definite dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Scheda tecnica

Oggetto	Intervento sull'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 7 agosto 2026, n. 144, in materia di destinazione delle economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato del personale dirigenziale.
Problema	La norma destina alla formazione le economie prodotte dalla compressione della retribuzione collegata alla performance. In tal modo si confondono due ambiti distinti: la premialità dirigenziale e il finanziamento ordinario della formazione.
Posizione CIDA	CIDA Funzioni Centrali ritiene che la formazione debba essere finanziata con risorse proprie, stabili e dedicate, non con somme sottratte al circuito della retribuzione di risultato. La premialità deve restare uno strumento effettivo di valorizzazione della responsabilità dirigenziale.
Proposta emendativa	Sostituire la destinazione alla formazione con la destinazione delle economie all'istituzione e al finanziamento di un fondo sanitario integrativo per il personale dirigenziale delle amministrazioni pubbliche , di natura mutualistica e contrattuale.
Finalità	Mantenere le risorse nell'area della dirigenza pubblica e trasformarle in uno strumento stabile di tutela, prevenzione, benessere organizzativo e attrattività dell'impiego dirigenziale pubblico.
Impatto finanziario	La proposta non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica , poiché utilizza esclusivamente economie effettivamente maturate e accertate dagli organi di controllo.
Riferimenti normativi	La proposta si colloca nel quadro dei principi di buon andamento dell'amministrazione di cui all'articolo 97 della Costituzione, della disciplina della dirigenza e della contrattazione collettiva prevista dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché del sistema di misurazione, valutazione e premialità disciplinato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Essa trova inoltre un coerente riferimento fiscale nell'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR, in materia di contributi ad enti o casse aventi finalità assistenziale.
Proposta sottoposta all'esame parlamentare	Correggere la destinazione delle economie prevista dal comma 7, evitando che risorse generate nell'ambito della valutazione dirigenziale siano disperse su finalità improprie e indirizzandole verso una forma di welfare coerente con la funzione svolta dalla dirigenza pubblica.

1. Premessa: la posizione di CIDA Funzioni Centrali

CIDA Funzioni Centrali, organizzazione sindacale della dirigenza pubblica delle amministrazioni centrali, ritiene che ogni intervento legislativo sul trattamento economico accessorio, sulla valutazione della performance e sugli strumenti di valorizzazione della dirigenza debba muovere da un presupposto chiaro: **non esiste pubblica amministrazione efficiente senza una dirigenza riconosciuta, responsabile e posta nelle condizioni di esercitare pienamente il proprio ruolo.**

La dirigenza pubblica rappresenta il punto di tenuta delle riforme amministrative. Traduce gli indirizzi politici in decisioni operative, governa risorse e personale, assume responsabilità di risultato, presidia legalità, continuità e innovazione. Ricondurre gli interventi sulla retribuzione di risultato a una mera operazione contabile significa sottovalutare la funzione strategica della dirigenza e indebolire uno degli snodi decisivi della capacità amministrativa dello Stato.

Per questa ragione CIDA Funzioni Centrali esprime netta contrarietà alla previsione contenuta nell'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 7 agosto 2026, n. 144, nella parte in cui destina alla formazione le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione collegata alla progressività della performance del personale dirigenziale.

La formazione è indispensabile, ma proprio per questo non può essere finanziata sottraendo risorse al circuito della retribuzione di risultato. Essa è un obbligo strutturale dell'amministrazione, non una compensazione da attivare quando la legge comprime le quote di eccellenza. Deve essere programmata, finanziata e misurata con risorse proprie, stabili e dedicate.

Retribuzione di risultato e formazione appartengono a piani diversi e non sovrapponibili. La prima remunera responsabilità assunte, obiettivi raggiunti e qualità della performance; la seconda sostiene competenze e aggiornamento. **Destinare alla formazione economie generate da una limitazione della**

retribuzione di risultato produce un effetto distorsivo: indebolisce la leva premiale e trasforma un investimento ordinario dell'amministrazione in una destinazione residuale di risorse sottratte alla dirigenza.

CIDA Funzioni Centrali contesta questa impostazione con chiarezza. Valutazione, responsabilità, merito e formazione sono elementi distinti di un ordinamento moderno: confonderli significa indebolirli tutti. La valorizzazione della dirigenza richiede coerenza normativa, certezza delle risorse e rispetto della destinazione originaria delle somme afferenti al trattamento accessorio.

La posizione principale di CIDA Funzioni Centrali è pertanto l'eliminazione del meccanismo che, a fronte di un limite legislativo al riconoscimento delle valutazioni di eccellenza, determina automaticamente una riduzione delle risorse destinate al trattamento accessorio della dirigenza. **Non è accettabile che la legge restringa il perimetro delle eccellenze e, contemporaneamente, sottragga alla dirigenza le risorse che derivano da tale restrizione.**

Se tuttavia il legislatore intende mantenere una destinazione vincolata di tali economie, essa deve essere ricondotta a una finalità coerente con la loro natura: rafforzare le tutele della dirigenza pubblica attraverso l'istituzione e il finanziamento di un fondo sanitario integrativo.

La proposta non ha carattere meramente rivendicativo, ma ordinamentale. Il welfare contrattuale è oggi parte integrante delle politiche di attrazione, permanenza e responsabilizzazione delle alte professionalità. Nel settore privato la sanità integrativa costituisce una componente ordinaria del trattamento complessivo della dirigenza; nel lavoro pubblico, invece, il ritardo è evidente e incide sulla competitività dell'impiego dirigenziale nelle amministrazioni.

Il fondo sanitario integrativo proposto avrebbe natura mutualistica e contrattuale, funzione esclusivamente integrativa rispetto al Servizio sanitario nazionale e copertura finanziaria rigorosamente neutra. Sarebbe alimentato dalle sole economie

effettivamente accertate dagli organi di controllo e disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La soluzione proposta evita la dispersione di risorse nate nell'ambito della valutazione dirigenziale e le indirizza verso una tutela concreta, moderna e coerente con la funzione svolta. Le risorse restano nell'area della dirigenza, ma sono finalizzate a un obiettivo di interesse generale: rafforzare benessere organizzativo, continuità amministrativa e capacità dello Stato di trattenere competenze qualificate.

2. Relazione illustrativa

2.1 Finalità dell'intervento

L'emendamento nasce da una posizione precisa: CIDA Funzioni Centrali è contraria alla riduzione automatica delle risorse destinate al trattamento accessorio della dirigenza quale effetto del limite legislativo al riconoscimento delle valutazioni di eccellenza. Se tale meccanismo viene mantenuto, occorre almeno evitare che le economie così prodotte siano destinate a finalità improprie rispetto alla loro origine.

2.2 Ragioni ordinamentali e organizzative

La scelta di finanziare la formazione con economie derivanti dalla retribuzione di risultato non è convincente. La formazione non può essere trattata come sbocco naturale di risorse sottratte alla premialità: è una funzione ordinaria dell'amministrazione, da sostenere con stanziamenti propri. Diversamente, si altera la logica della performance e si produce un messaggio sbagliato: che il riconoscimento del merito possa essere compresso e che le risorse corrispondenti siano poi utilizzate per scopi estranei alla funzione incentivante.

La proposta si fonda altresì su un coerente quadro normativo di riferimento. L'articolo 97 della Costituzione impone che l'organizzazione amministrativa sia orientata al buon andamento e all'imparzialità; il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, valorizza il ruolo della dirigenza pubblica, la responsabilità gestionale e la contrattazione collettiva; il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, disciplina il sistema di misurazione, valutazione e premialità della performance. In questo contesto, le economie generate nell'ambito della valutazione dirigenziale devono conservare una destinazione coerente con la funzione premiale e con la specificità ordinamentale della dirigenza.

2.3 Caratteristiche e governance del fondo

La proposta di CIDA Funzioni Centrali consente invece di mantenere coerenza tra origine e destinazione delle risorse. Le economie restano nell'area della dirigenza e vengono indirizzate a uno strumento di welfare sanitario integrativo, contrattuale e mutualistico. Non una misura di favore, ma un presidio moderno di tutela, capace di incidere sulla prevenzione, sulla continuità lavorativa, sull'equilibrio organizzativo e sull'attrattività delle funzioni dirigenziali pubbliche.

La governance del fondo potrà essere disciplinata dalla contrattazione collettiva nazionale, prevedendo un modello a gestione paritetica, fondato su statuto, regolamento, criteri trasparenti di adesione, equilibrio tra entrate e prestazioni e controllo delle modalità di impiego delle risorse. Tale impostazione è coerente con le esperienze consolidate dei fondi sanitari integrativi della dirigenza, nei quali statuto e regolamento definiscono finalità assistenziali, platea dei destinatari, prestazioni, contribuzione e regole di funzionamento.

2.4 Impatto sul Servizio sanitario nazionale

Il fondo opererebbe in modo complementare e non sostitutivo rispetto al Servizio sanitario nazionale. La sua finalità sarebbe quella di garantire prestazioni aggiuntive rispetto ai livelli essenziali di assistenza, in particolare nei campi della prevenzione,

della diagnostica e dell'assistenza specialistica. In tal modo la sanità integrativa non indebolisce il sistema pubblico, ma contribuisce a organizzare meglio la domanda di tutela sanitaria e a promuovere una cultura della prevenzione.

2.5 Sostenibilità finanziaria

La sostenibilità finanziaria è parte essenziale della proposta. Il finanziamento del fondo è limitato alle economie effettivamente maturate e accertate dagli organi di controllo, con espressa esclusione di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. La contrattazione collettiva nazionale e integrativa definisce condizioni, modalità, platea, prestazioni e regole di funzionamento, nel rispetto dei vincoli ordinamentali e finanziari vigenti.

Il quadro fiscale vigente conferma la praticabilità tecnica della soluzione. Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR, i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, in conformità a disposizioni di contratti collettivi o di regolamento aziendale e iscritti all'Anagrafe dei fondi sanitari, non concorrono alla formazione del reddito entro il limite complessivo annuo di euro 3.615,20. La disciplina fiscale rafforza dunque la razionalità dello strumento, a condizione che il fondo sia costruito nel rispetto dei requisiti di legge e dei vincoli previsti per i fondi sanitari integrativi.

2.6 Profili di equità e prospettiva evolutiva

La misura risponde anche a un'esigenza di equità sostanziale. La dirigenza pubblica sostiene responsabilità elevate, opera in contesti complessi e risponde di risultati che incidono direttamente sulla qualità dei servizi pubblici. Dotarla di strumenti di welfare sanitario integrativo non significa introdurre un privilegio, ma riconoscere la specificità della funzione e rendere più equilibrato il trattamento complessivo rispetto a quello già disponibile in altri settori del lavoro dirigenziale.

3. Conclusioni

Per queste ragioni, l'emendamento rappresenta una proposta ragionevole, netta e immediatamente praticabile. **Non aumenta la spesa pubblica, non sottrae risorse ad altri comparti, non introduce un beneficio improprio.** Restituisce coerenza a risorse generate nell'ambito della valutazione dirigenziale e le trasforma in uno strumento stabile di tutela, responsabilizzazione e attrattività della dirigenza pubblica. **È una scelta nell'interesse dei dirigenti, ma anche dell'amministrazione e dei cittadini,** perché una dirigenza tutelata, responsabilizzata e valorizzata è una condizione indispensabile per uno Stato più capace, più affidabile e più efficiente.