



PIAZZA PULITA!

Esistono determinate caratteristiche, comuni a ogni ambiente organizzativo pubblico efficiente, la cui mancanza appare difficilmente compatibile con una gestione diligente.

Una di tali caratteristiche è costituita dal **conferimento degli incarichi di responsabilità previa selezione pubblica trasparente, nel rispetto di un'ideale pubblicità dei posti vacanti e di procedure valutative in cui sono predeterminati criteri certi e rigorosi**, nella prospettiva di contemperare sia l'interesse dell'amministrazione ad **attribuire il posto al soggetto più idoneo**, in ossequio al principio del **buon andamento**, sia ad assicurare la **parità di trattamento** e le **legittime aspirazioni di tutti gli interessati**.

L'obiettivo da perseguire è, in sostanza, **l'assegnazione degli incarichi di responsabilità alle migliori professionalità, dotate delle più spiccate competenze culturali e tecnico-professionali**, così da garantire una gestione corretta e imparziale; il modo con cui realizzarlo è **una seria procedura comparativa, ispirata alle migliori prassi nazionali e internazionali di reclutamento**, con adeguati meccanismi di valutazione diretti a far sì che un funzionario, per poter accedere a un incarico direttivo, non possa avere solo il titolo di studio che possedeva al momento dell'assunzione, oltre a una certa anzianità di servizio, ma debba dimostrare **il possesso di competenze e qualificazioni professionali molto elevate, quanto meno superiori a quelle dei concorrenti "scartati"**.

Ciò è tanto più vero in **CONSOB**, che non è un apparato ministeriale con competenze d'intervento sulla generalità dei settori economici, ma è **un'autorità indipendente chiamata a esercitare funzioni neutrali in settori ritenuti particolarmente delicati e ad alto contenuto tecnico-professionale**, nella prospettiva di perseguire obiettivi, anche di rilevanza costituzionale, in posizione di doppia indipendenza, tanto dal circuito governativo-parlamentare, quanto dai "poteri forti" privati dell'economia e della finanza. Alla stessa istituzione non compete, pertanto – alla luce delle sue caratteristiche strutturali e della natura delle sue delicate funzioni regolatorie e di vigilanza – lo *status* di attore "politico" in senso stretto né, essendo per sua natura estranea alle scadenze elettorali, risulta soggetta al meccanismo della ricerca del consenso di breve periodo e alle mutevoli stagioni politiche.

In **CONSOB**, la Commissione ha senz'altro la discrezione di scegliere, tra i dipendenti, quello ritenuto maggiormente idoneo, ma principi di buona amministrazione impongono che tale scelta venga operata non per effetto di un semplice apprezzamento legato a un imponderabile sentimento come la fiducia, bensì sulla base di **una motivata, e quindi chiaramente esplicitata, indicazione delle ragioni di ordine tecnico in forza delle quali il destinatario viene scelto in luogo di altri, nel rispetto di obblighi di motivazione e oneri procedurali (interPELLI, valutazioni comparative, individuazione di rose di candidati) che diano il giusto rilievo a "pilastri" valutativi dimostrabili, misurabili e dotati dei necessari crismi di ufficialità**.

È superfluo affermare che, ove la scelta dei migliori per scrutinio per merito comparativo assegni l'incarico a un candidato con requisiti curriculari palesemente inferiori a quelli di altri, l'esito della selezione stessa è da reputarsi quanto meno illegittimo.

Quello indicato è un opportuno limite a un improprio esercizio del potere, finalizzato a sottrarre il conferimento degli incarichi e la conseguente progressione in carriera dei dirigenti all'arbitrio (magari sotto le mentite spoglie di colloqui orali su argomenti graditi) per affidarli, invece, a **valutazioni oggettive**, imponendo **rigorose garanzie procedurali**.

I **sovraordinati interessi** che vengono salvaguardati imbrigliando la discrezionalità della Commissione attraverso tecniche di tipo procedimentale sono gli interessi di investitori, risparmiatori, imprese di investimento, banche e società quotate a prevenire la dissipazione delle risorse pubbliche a causa di gestioni inefficienti e a non veder pregiudicata la tutela del risparmio o la loro libertà di iniziativa economica per effetto di scelte operative o regolatorie connesse a un'inefficiente organizzazione.

Non è questa la sede per censurare direttamente nel merito le scelte di gestione finora compiute al riguardo, tanto più che le stesse sono avvenute nella vigenza di un Regolamento del Personale oramai abrogato.

È, tuttavia, certamente possibile esaminare tali scelte con riferimento al metodo e al procedimento adottati per la relativa assunzione, i quali costituiscono la cornice entro cui vanno compiute ed è possibile monitorarle. **Scelte di gestione corrette presuppongono**, infatti – come detto – **procedimenti decisionali corretti**, vale a dire che le decisioni attinenti agli incarichi siano state assunte sulla base di **istruttorie idonee a consentire alla Commissione di acquisire le necessarie informazioni sul complessivo profilo professionale dei potenziali candidati**.

In passato, tutto ciò è accaduto?

Le decisioni adottate dalla Commissione sono state supportate da **una valutazione diligente e razionale delle responsabilità connesse alla posizione da ricoprire, in connessione con la specificità dei requisiti richiesti per la copertura della posizione?**

Vi è stata la previa diffusione tra i dipendenti interessati di una *vacancy*, indicante la posizione aperta?

È stata fornita pubblicità alla procedura di accertamento del possesso, da parte degli interessati, dei requisiti culturali, professionali e attitudinali adeguati allo svolgimento delle mansioni proprie degli incarichi poi conferiti?

È stato implementato in CONSOB un **modello di valutazione del personale direttivo** che garantisca **trasparenza, equilibrate chances** di carriera e **logiche meritocratiche**?

L'attribuzione delle posizioni organizzative è mai avvenuta sulla base di delibere che si sono limitate ad affermare apoditticamente che i soggetti individuati erano in possesso dei requisiti per ricoprire i nuovi incarichi?

Sono mai stati previamente resi pubblici i criteri di scelta ed è mai stata data la possibilità di una comparazione dei titoli, delle competenze, delle conoscenze e del percorso culturale e professionale di altri colleghi aspiranti?

È mai stata allestita una procedura selettiva atta ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini di ipotetici candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire?

Se, in passato, le nomine fossero intervenute senza il previo espletamento di una procedura comparativa trasparente e non discriminatoria e si fossero, pertanto, disattesi i principi di imparzialità, trasparenza e *par condicio*, derivanti da norme costituzionali (art. 97, commi 2 e 4, Cost.) e da principi generali dell'ordinamento (art. 1, co. 1, l. n. 241/90), si potrebbe,

allora, legittimamente dedurre che le scelte sarebbero state, a suo tempo, preordinate non già all'individuazione del responsabile risultato migliore in un confronto aperto, bensì a quello maggiormente "affine" all'indirizzo (politico?) della Commissione?

A modificare un contesto poco dinamico e usualmente avverso a una sana competizione meritocratica è recentemente intervenuta una **"forza esterna": la riforma del sistema degli inquadramenti del personale**, che la Commissione ha – come noto – inteso adottare in via unilaterale, gettando alle ortiche oltre 4 anni di trattative con le OO.SS. Tralasciando le controverse modalità di introduzione in CONSOB del nuovo Regolamento del Personale, è, peraltro, indubbio che le previsioni in esso contenute incidono fortemente sulla ex carriera direttiva, comportando, tra le tante modifiche, anche la seguente: **il personale inquadrato nel segmento professionale di consigliere può, oggi, coprire le posizioni organizzative di responsabile di Ufficio coordinato nell'ambito di Divisione, di sostituto del medesimo, nonché di sostituto del responsabile di Ufficio non coordinato nell'ambito di Divisione.**

Ebbene, ad oggi – tralasciando le PP.OO. ancora da definire – si contano più di 350 consiglieri senza incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative, oltre a numerosi direttori pure sprovvisti di incarichi.

Si aggiunga che uno dei principi che differenziano il nuovo Regolamento del Personale rispetto al previgente, costituendone una delle principali innovazioni, è proprio **la valorizzazione professionale dei singoli secondo un modello gestionale non più accentrato, bensì decentrato**, con un ruolo decisivo riconosciuto ai responsabili diretti, ai quali vengono riconosciuti strumenti di immediato impatto economico.

Come si pensa di promuovere un clima sociale sereno e di riuscire a sostenere la motivazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, se i **percorsi manageriali** – legati alla copertura di posizioni organizzative – sono stati viziati dai difetti indicati, mentre nei **percorsi di carriera professionali** – caratterizzati, cioè, dalle sole progressioni economiche articolate in passaggi di livello e di segmento – a valutare la qualità delle prestazioni saranno responsabili in grado di garantire competenze professionali e riconoscimenti molto spesso più limitati di quelli dei profili scrutinati?

Alla luce di tali circostanze e avuto riguardo al già ricordato principio di **temporaneità di tutti gli incarichi** (diretto a creare più frequenti occasioni di diversificazione professionale, incoraggiando l'adozione di comportamenti proattivi nella scelta dei percorsi di carriera) **è giunta l'ora di modificare radicalmente gli stantii equilibri finora raggiunti**, i quali – come detto – sono stati frutto di stagioni in cui decisioni poco meditate o, peggio, indotte da **logiche estranee alle impostazioni più corrette e rispettose delle regole** hanno condotto a tutte le **conseguenze negative** prima enunciate.

Si dia, dunque, applicazione a quanto di buono c'è nel nuovo Regolamento del Personale: **è arrivato il momento di costruire in CONSOB una classe manageriale autorevole e di alto profilo, selezionata mediante procedure competitive trasparenti, non discriminatorie, adeguatamente pubblicizzate e ancorate a criteri meritocratici.**

La Commissione faccia urgentemente "piazza pulita", con sincero amore per la nostra istituzione e senza prevenzioni, senza riguardi politici e senza compiacenze verso successi "consacrati" e inspiegabilmente incrollabili!

Non si abbia timore di favorire l'autentica contendibilità delle posizioni funzionali, avvalendosi – così come avviene da tempo in Banca d'Italia – del supporto esterno di una società esperta di selezione del personale, incaricata di svolgere

un assessment professionale e imparziale delle competenze e del potenziale di tutti i colleghi dell'Area Manageriale.

Sarebbe quanto meno contraddittorio che l'Organo di vertice – dopo aver finalmente introdotto il principio che assicura la rotazione degli affidatari di incarichi di responsabilità – resti ingabbiato nella logica dell'eterno rimpasto dei soliti ingredienti e, refrattario al necessario ricambio del gruppo dirigente, dia l'ennesima mescolata al solito mazzo di carte.

Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose: solo cambiando direzione si potrà evitare di ripetere in futuro errori che potrebbero rivelarsi fatali per il progresso della CONSOB!

Roma, Milano – 6 ottobre 2021

La Segreteria di Complesso FIRST-CISL CONSOB