

All'Autorità Garante della
Concorrenza e del Mercato
Presidente e Componenti
Segretario generale
Capo di Gabinetto

LL. SS.

Oggetto: criticità nell'organizzazione del lavoro e nell'affidamento degli incarichi di responsabilità - rispetto degli accordi sindacali.

Egregi Signori,

come noto, l'Autorità garante della Concorrenza e del Mercato è una istituzione tecnica indipendente posta a presidio del corretto funzionamento di meccanismi delicati del sistema economico. Le questioni inerenti la sua organizzazione, pertanto, non hanno ricadute solo interne, ma influiscono sulla crescita del Paese.

Del resto, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato per anni è stata considerata fra le istituzioni più veloci ed efficienti, non solo nel panorama Antitrust internazionale, ma anche fra le amministrazioni pubbliche italiane.

Ciò è stato possibile anche grazie alla stabilità e alla snellezza dell'articolazione organizzativa basata sul principio di competenza funzionale, come è da attendersi da una amministrazione di piccole dimensioni che può avere un numero limitato di dirigenti e che è caratterizzata da un'alta qualificazione tecnica del suo personale.

Riscontriamo che negli ultimi tempi l'Autorità sta intervenendo ripetutamente in materia di organizzazione interna, disegnando un modello gerarchizzato ed autoreferenziale che non sembra rispondente ad una esigenza di maggiore efficienza e che, d'altra parte, sta causando nel Personale un clima di disagio profondo.

Il Personale ha assistito ad una inefficiente frammentazione delle Unità Organizzative, alla proliferazione dell'inserimento di livelli gerarchico-burocratici nell'organizzazione del lavoro, ad un progressivo appesantimento dei livelli di controllo interno e all'attribuzione in modo del tutto discrezionale di incarichi di direzione sempre più numerosi e difficilmente giustificabili, sia per i limiti dimensionali dell'Istituzione che per l'elevato livello di competenza e specializzazione del suo Personale.

Alla data del 13 giugno 2014, nella quale l'Autorità ha bandito un concorso interno per sei posti di dirigente senza aver prima effettuato una ricognizione dei fabbisogni organizzativi, il rapporto fra funzionari e personale con incarichi di direzione era, in media, di 3,4 funzionari nell'insieme delle direzioni istruttorie di concorrenza e di tutela del consumatore (compreso il chief economist): ogni responsabile coordina meno di quattro persone.

Ove l'Autorità decidesse di dotare la struttura di nuovi incarichi, sempre in modo del tutto discrezionale, da direttore aggiunto e capi-area, il rapporto scenderebbe a livelli insostenibili.

Le vicende del bando di concorso per sei dirigenti - adottato dall'Autorità nonostante le rilevanti criticità rappresentate dalle RRSSA sia per l'illegittimità delle modalità stabilite in violazione degli accordi sindacali sia per l'assenza di validi criteri di selezione - agli occhi del Personale hanno infatti reso palese che il previo possesso di incarichi direttivi - attribuiti in assenza di un confronto trasparente ed obiettivo tra i vari interessati - è di fatto un requisito imprescindibile per

accedere alla qualifica di di dirigente, disegnando così percorsi di carriera nei quali l'esercizio delle competenze e delle capacità tecniche non risulta valorizzato e può divenire un elemento indifferente anche per il futuro.

In tal senso, appare per noi difficilmente comprensibile come l'Autorità abbia deciso di non rispettare l'accordo sindacale che aveva l'obiettivo di ampliare la platea di concorrenti, restringendola nonostante le istanze del Personale e delle sue rappresentanze, ed oggi si appresti ad aumentare ulteriormente e senza giustificazioni oggettive il numero di soggetti chiamati a coordinare il lavoro altrui laddove invece l'Istituzione avrebbe bisogno di un ulteriore aumento di personale impiegatizio e funzionariale.

Le scriventi OO.SS. chiedono pertanto che l'Autorità non proceda ulteriormente ad aggravare la struttura organizzativa mediante il conferimento di nuovi incarichi direttivi o di coordinamento nonché l'adozione di ulteriori sporadiche modifiche del regolamento di organizzazione, ma avvii un dialogo maggiormente costruttivo e trasparente con le OOS per creare condizioni di crescita professionale di tutto il personale e di rafforzamento della funzionalità della struttura senza inutili gerarchizzazione del rapporto di lavoro.

Roma 25 novembre 2014

FIBA CISL FISAC CGIL UILCA
Le Segreterie Nazionali

[Scarica Lettera](#)