

## **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

### **LA TRASPARENZA E' UN INVESTIMENTO**

Occorre prendere coscienza che nei consigli di amministrazione sono ancora molti i colleghi che non demeriterebbero di essere promossi per l'impegno profuso e per i sacrifici sostenuti. Eppure devono attendere tempi ulteriori per il riconoscimento delle loro legittime aspettative.

Dall'avvio del procedimento fino all'esito del Consiglio di Amministrazione la categoria e la nostra stessa Istituzione vivono uno dei momenti più complessi e delicati, i cui effetti incidono direttamente sulla direzione degli uffici e sulla vita professionale e personale di ciascun collega.

Al riguardo, siamo convinti che rendere comprensibile l'azione dell'Amministrazione attraverso regole "di ingaggio" che sappiano rispondere ad una domanda assai semplice "cosa debbo fare per essere promosso?", sia l'unica via per dare certezze all'intera categoria. Infatti siamo persuasi che la riconoscibilità dei criteri di valutazione, con particolare riferimento al punteggio discrezionale, insieme all'individuazione dei percorsi di carriera siano i capisaldi della trasparenza.

È dal 2000 che è disapplicato l'Art.10 del Dlgs n.334/2000 sul percorso di carriera, il cui principio non può essere ridotto a uno slogan: esso va realizzato attraverso un processo graduale poiché il rischio, se non si procedesse a tappe intermedie, è quello di danneggiare i tanti colleghi meritevoli che oggi non possiedono i requisiti previsti dal percorso. L'entrata in vigore del citato articolo 10 è stata ulteriormente prorogata al primo gennaio 2022, perciò si utilizzi il tempo a disposizione per progettare la graduale applicazione, attraverso un periodo di transizione.

Solo così, in futuro, si potrà stabilire quali esperienze maturate e quali inclinazioni e attitudini professionali, gestionali e organizzative, siano necessarie per accedere alle qualifiche superiori, in modo che siano riconosciuti e premiati il merito, lo spirito di

sacrificio, la competenza e la preparazione e non ultima la capacità di assumersi responsabilità ad affrontare i conseguenti rischi.

Al termine del processo, siamo convinti che il percorso di carriera diventerà uno dei pilastri portanti di un sistema trasparente su cui poggiare la fissazione degli indici di prestazione, come l'identificazione dei criteri per la valorizzazione degli incarichi, permettendo così di interrompere quel circolo vizioso, effetto dell'incertezza del proprio futuro professionale, su cui attecchisce la mala pianta della demotivazione e che produce divisioni interne.

La trasparenza in tal modo potrà dare risposta alle seguenti domande: *“per essere promossi quali esperienze minime è necessario aver maturato?”* E ancora, *“cosa bisogna aver dimostrato di essere in grado di fare?”*, o *“quali doti gestionali ed umane è indispensabile possedere per essere un buon dirigente?”*.

Occorre aggiungere che il problema della valutazione per la promozione alla qualifica superiore richiede comunque un approccio interdisciplinare, in quanto, accanto al percorso di carriera, occorre individuare gli indici di *performance* che consentano di rendere valutabile l'apporto diversificato che ciascuno di noi è in grado di rendere all'ufficio di appartenenza, che permettano di valorizzare gli incarichi delicati ricoperti nella gestione dell'Ordine Pubblico, del Settore Logistico, della Polizia Giudiziaria e di Prevenzione, della Polizia Amministrativa e dell'Anticrimine.

Solo così porremo rimedio sia ad una carenza prospettica sia alla mancanza di una disciplina capace di stabilire, attraverso l'individuazione di un percorso professionale caratterizzato da un denominatore comune, l'identikit del funzionario tipo.

La trasparenza ben declinata è l'investimento migliore per la nostra organizzazione e l'antidoto più efficace contro i vecchi vizi e i veleni del disincanto, della frustrazione e della demotivazione.

Roma, 15 settembre 2020

Enzo Marco Letizia

