



www.lavoce.info

Concorrenza e Mercati

LA CONCORRENZA DEGLI ALTRI

di [Federico Ghezzi](#) 06.03.2009

L'efficacia di un'autorità antitrust dipende in larga misura dal capitale umano a disposizione e dalla sua specifica competenza. Stona perciò alquanto con il ruolo che l'Autorità intende ritagliarsi scoprire che larga parte dei suoi funzionari e dirigenti non sono assunti con rigide procedure concorsuali, ma attraverso vie molto meno trasparenti. Ancora più grave se si dovesse accertare che una parte dei dipendenti dell'Autorità non ha le competenze necessarie, perché ciò metterebbe in discussione l'equilibrio di poteri su cui si fonda tutto il sistema.

Il prossimo 12 marzo l'**Autorità garante della concorrenza** ospita un importante convegno su "Concorrenza e merito nell'università". I temi trattati – dalla competizione tra università al valore legale del titolo e alla governance universitaria, dai processi di selezione dei nuovi docenti alla valutazione della ricerca e della didattica – testimoniano il ruolo di stimolo che l'Autorità intende assumere per promuovere i valori della concorrenza, del merito, della competenza e della trasparenza in un quadro di maggiore autonomia e indipendenza negli atenei italiani. **(1)**

SPESE E CONCORSI

Del resto, è proprio a questi valori che tutta l'attività di advocacy dell'Autorità garante si è richiamata con successo, specialmente negli ultimi anni, di fronte a un legislatore e a enti pubblici e locali ben poco propensi a imporre e utilizzare strumenti di mercato nell'ambito delle proprie scelte di natura economica.

È dunque con un qualche imbarazzo che si leggono il **bilancio di previsione** per l'anno finanziario 2009 e l'allegata relazione del collegio dei revisori dell'Autorità garante. **(2)** I revisori notano infatti come vi sia un significativo scompensamento tra le **entrate** e le **spese** dell'Autorità osservando, tra l'altro, che "il personale comandato (...) passa dalle 19 unità del 2006 alle 46 unità del 2008" e il relativo "onere si incrementa in modo considerevole, in particolare tra il 2007 e il 2008: (la spesa complessiva è di 1,5 milioni di euro nel 2007 e di 3,9 milioni nel 2008)". **(3)**

Nel frattempo, sono stati bloccati tutti i **concorsi**, proprio per la difficile situazione finanziaria. L'ultimo bando per l'assunzione di un funzionario risale al 2007. Risultano inoltre "sospesi" i concorsi, mediante procedure "selettive pubbliche", per l'assunzione di laureati con contratti a termine (almeno fino a dicembre 2008).

IL VALORE DELLA COMPETENZA

Ora, la relazione del collegio dei revisori attesta che la sospensione dei concorsi già banditi nel



www.lavoce.info

2007, così come la decisione di non effettuare ulteriori selezioni pubbliche nel 2008, ha avuto un qualche effetto di contenimento della spesa. **(4)**

E si deve anche ammettere che in parte l'aumento del personale comandato è stato determinato da una serie di disposizioni normative assunte nel momento in cui all'Autorità venivano attribuite ulteriori competenze. **(5)**

Tuttavia, questi dati stonano alquanto in relazione a un soggetto che ha nel proprio Dna le funzioni di tutela e stimolo della concorrenza "on the merits". L'efficacia dell'azione di un'autorità antitrust dipende in larga misura dal **capitale umano** a disposizione e dalla sua specifica competenza. Scoprire che larga parte dei funzionari e dei dirigenti dell'Autorità non sono assunti con rigide procedure concorsuali, nelle quali viene in primo luogo valutata in via comparativa la specifica competenza dei candidati, ma attraverso vie, a tacer d'altro, molto meno trasparenti stride alquanto con il ruolo che l'Autorità intende ritagliarsi. E qualora il processo, oltre che piuttosto opaco, comportasse l'acquisizione di persone, magari brillanti, ma non specificamente competenti nelle aree di azione dell'Autorità, si determinerebbe un problema ulteriore. L'equilibrio di poteri vuole che i **giudici amministrativi** non valutino nel merito le decisioni dell'Autorità garante proprio per la elevatissima **competenza tecnica** che è riconosciuta a tale ente, ai suoi membri e ai suoi dipendenti. Tuttavia, salve alcune rare ancorché significative eccezioni, la nomina dei componenti dell'Autorità non ha certamente seguito [questo criterio](#)). Se si dovesse accertare che una parte dei dipendenti dell'Autorità, oltre che assunti al di fuori della logica concorsuale, non ha i requisiti necessari in termini di competenza l'equilibrio verrebbe probabilmente meno, e il sistema meriterebbe di essere ripensato. **(6)**

(1) L'Autorità garante ha recentemente assunto un ruolo più attivo e dialettico anche in altri campi solo apparentemente lontani dalla sua attività istituzionale, quali ad esempio la governance nelle imprese bancarie e finanziarie. Si veda l'indagine conoscitiva *C 36 – I La corporate governance di banche e compagnie di assicurazioni*, conclusasi nel dicembre 2008 e la successiva segnalazione del 2 febbraio 2009 a Parlamento, governo, ministro dell'Economia, Banca d'Italia e Consob 2 febbraio 2009, *AS496 – Interventi di regolazione sulla governance di banche e assicurazioni*.

(2) Il bilancio e la relazione sono disponibili nel sito ufficiale dell'[Autorità garante](#) alla voce "trasparenza degli atti dell'Autorità – Atti di bilancio – bilancio preventivo 2009".

(3) Dalla relazione si deduce inoltre che è aumentata la consistenza del personale interinale, che ha raggiunto complessivamente, nel 2008, le 16 unità; personale che, sebbene definito operativo, è almeno in parte a contatto con i casi e le istruttorie condotte dall'Autorità, senza che vi sia stato alcun vaglio pubblico circa l'idoneità dei candidati.

(4) Secondo un recente comunicato stampa della Cgil - Fisac (Federazione italiana sindacale assicurazioni credito) il risparmio di spesa sarebbe stato di 1,6 milioni di euro, dunque sensibilmente inferiore all'aumento dei costi dovuti all'inserimento nell'organico dei nuovi comandati.

(5) Tali comandi sono stati disposti ai sensi dell'articolo 9, comma 1 della legge 20 luglio 2004, n.



www.lavoce.info

215 (Norme in materia di risoluzione dei conflitti d'interessi), del decreto legge 6 marzo 2006, n. 68 (in conseguenza dell'attribuzione all'Autorità di nuove competenze in materia di concorrenza bancaria), e dell'articolo 8, comma 16, del decreto legislativo 2 agosto 2007, n. 145 (Attuazione della direttiva 2005/29/Ce sulla pubblicità ingannevole).

(6) Occorrerebbe attenersi ai fatti. Tuttavia, l'Autorità non pubblica i dati circa la provenienza e i titoli dei suoi dipendenti, siano essi comandati, fuori ruolo o interinali. Certo non mancano voci circa la presenza di profili a prima vista eccentrici rispetto a una autorità antitrust, quali ex dipendenti Enea laureati in chimica, dipendenti del Conservatorio, funzionari dell'Aci. Ovviamente non è detto a posteriori che un economista con phd a Harvard o un giurista con llm a Chicago risulteranno per ciò solo più capaci nell'ambito delle attività di enforcement o di advocacy cui l'Autorità è preposta. Se queste notizie rispondessero al vero, non sarebbe tuttavia immediato cogliere metodo e criteri della selezione effettuata.