

Avv. Arturo Salerni - Avv. Maria Rosaria Damizia - Avv. Mario Antonio Angelelli *Patrocinanti in Cassazione* – Avv. Aldo Ritacco
Avv. Francesca De Liberato - Avv. Silvia Narducci - Avv. Mariantonietta Viteritti - Avv. Carmelo Deiana - Avv. Valentina Paolini
Avv. Maria Rosaria Farina - Avv. Annamaria Vitelli – Avv. Laura Dionisi – Avv. Cosimo Alvaro - Avv. Slivia Calderoni
Avv. Andrea Vitale - Avv. Giuliana Rando – Avv. Sofia Guerrieri – Avv. Emma Persichetti – Avv. Mario Claudio Salerni

Alla Banca d'Italia

In persona del legale rapp.p.t.

PEC: bancaditalia@pec.bancaditalia.it

E p.c. al Segretario Generale della Banca d'Italia

MAIL: segretario.generale@bancaditalia.it

OGGETTO: Attribuzione posizioni organizzative in assenza di procedura di vacancy

La presente in nome, per conto e nell'interesse della **Rappresentanza Sindacale Aziendale FABI Banca d'Italia**, nella persona del **Sig. Massimo Toscanelli**, Segretario Coordinatore e legale rappresentante protempore, che unitamente sottoscrive ad ogni fine ed effetto di legge, domiciliata ai fini del presente atto in Via Alberico II n. 4, presso lo studio delle Avv.te Silvia Narducci (PEC: silvianarducci@ordineavvocatiroma.org) e Francesca De Liberato (PEC:francescadeliburato@ordineavvocatiroma.org), al fine di comunicare e richiedere quanto segue.

Con provvedimento del 30.09.2025, Prot. n. 1875328/25 è stato conferito l'incarico di Vice Capo della Filiale di Roma CDM e, con provvedimento del 1.10.2025, Prot. n. 1886735/25, sono stati conferiti gli incarichi di Capo della Divisione Segreteria della Sede di Roma e di Capo della Divisione Vigilanza della Sede di Firenze, senza che siano state avviate le procedure di vacancy previste dall'art. 68 del vigente Regolamento del Personale (di seguito R.P.) per il conferimento dei predetti incarichi.

Con note del 2.10.2025, Prot. n. 11/25, e del 7.10.2025, Prot. n. 12/25, la FABI – R.S.A. Banca D'Italia ha chiesto, tra l'altro, a codesta Amministrazione chiarimenti in ordine alle modalità di conferimento degli incarichi sopra indicati e in ordine al mancato rispetto delle procedure regolamentari.

Con nota del 24.10.2025, Prot. n. 2060415/25, l'Amministrazione ha sostenuto la legittimità delle attribuzioni conferite con i richiamati provvedimenti, affermando che la procedura prevista dall'art. 68 del R.P. costituirebbe la modalità ordinaria di conferimento delle posizioni organizzative, e che pertanto non escluderebbe la facoltà di procedere mediante attribuzione diretta.

Secondo codesta Amministrazione la vacancy resta lo strumento privilegiato per valutare le candidature in chiave comparativa per le posizioni organizzative, tuttavia laddove ricorressero specifiche ragioni organizzative e gestionali e per perseguire logiche di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa si potrebbe ricorrere all'attribuzione delle predette posizioni in via diretta, sia se la posizione messa a vacancy non avesse buon esito, sia se vi fosse l'esigenza di coprire in tempi rapidi posizioni interessate da interventi di riorganizzazione. Con successiva nota del 29.10.25, Prot. n. 13/25, l'Organizzazione sindacale ha reiterato la richiesta di chiarimenti, ribadendo che le motivazioni addotte dall'Amministrazione nella richiamata nota del 24.10.25 non trovano alcun fondamento nel R.P. e non possono integrare deroghe non tipizzate, invitando quindi codesta Amministrazione ad attenersi ai principi di trasparenza e imparzialità nell'attribuzione delle posizioni organizzative tramite l'utilizzo della prevista procedura di vacancy.

Con nota del 9 gennaio 2026, Prot. n. 0064229/26, l'Amministrazione, ribadendo quanto già espresso nella precedente comunicazione, ha sostenuto che, secondo l'art. 68 del R.P., la procedura di vacancy costituirebbe la modalità ordinaria per il conferimento degli incarichi manageriali, ma che sarebbe possibile il ricorso all'attribuzione diretta anche perché tale procedura non determina automaticamente la scelta del titolare, ma si limita a fornire al Direttorio una rosa di candidati, poiché la decisione finale compete agli organi apicali in base allo Statuto.

La nota ha precisato altresì che il riferimento dell'art. 69 alle posizioni scoperte avrebbe carattere esemplificativo e non tassativo delle ipotesi in cui è possibile prescindere dall'avvio di una vacancy. Inoltre nella nota si precisa che l'art. 7 del R.P. riguarderebbe situazioni emergenziali di natura temporanea, e non risulterebbe pertinente al caso in esame.

Infine, codesta Amministrazione sostiene che sarebbe a supporto della legittimità del proprio operato il dato statistico del quadriennio 2021-2025, evidenziando che circa il 90% degli incarichi è stato conferito tramite *vacancy*, e qualificando le attribuzioni dirette come eventi marginali e residui, in parte riconducibili a riforme organizzative.

Riportato sin qui sinteticamente lo scambio intercorso con codesta Amministrazione si evidenzia quanto segue. L'art. 68, comma 3, del R.P., recante ad oggetto "*assegnazioni, trasferimenti e incarichi*", con riferimento ai casi come quelli di specie dispone che: "*l'attribuzione delle posizioni organizzative di Vice Capo Servizio o Sede, di Capo o Vice di Succursale e di Capo di unità di base avviene in via ordinaria mediante la procedura di vacancy*".

La suddetta procedura è disciplinata dal successivo art. 69, comma 1, del R.P. recante ad oggetto "*Attribuzione delle posizioni organizzative mediante vacancy*", il quale dispone che "*1. Le posizioni da attribuire mediante vacancy sono preventivamente rese note con appositi avvisi*

recanti indicazione delle principali responsabilità connesse alla posizione, dei livelli di inquadramento e dei requisiti professionali e manageriali per partecipare.”.

A fronte della chiara ed inequivocabile regolamentazione della procedura da seguire per l'attribuzione delle posizioni organizzative e delle specifiche indicazioni sui criteri da applicare nell'espletamento della procedura di vacancy previsti dai richiamati artt. 68 e 69 del R.P., in modo altrettanto preciso e puntuale il Regolamento stesso disciplina le fattispecie in cui è possibile conferire dette posizioni in deroga alla procedura ordinaria.

Ed infatti nella *“nota all'art. 69”* si precisa che *“ove rimangano posizioni scoperte (perché inoptate o per mancanza di candidature idonee), potrà essere riaperta la selezione, ampliando la platea del personale potenzialmente interessato, ovvero si procederà al conferimento d'ufficio dell'incarico”.*

L'art. 7 del R.P. prevede un'ulteriore deroga per le ipotesi di *“Conferimento di speciali incarichi”*, stabilendo che *“1. In relazione a eccezionali esigenze di servizio, le funzioni inerenti alla posizione di Capo o Sostituto di strutture e a quella di Capo di Unità di base possono essere temporaneamente attribuite, a titolo di speciale incarico, a dipendenti inquadrati in segmenti inferiori a quello cui sono associate le relative posizioni. La copertura di tali posizioni non attribuisce titolo all'avanzamento al segmento superiore, ma è considerata a tali fini insieme al complessivo profilo professionale del dipendente, ai sensi del secondo comma dell'art. 64.”.*

È del tutto evidente dal raffronto delle norme sopra richiamate che la modalità ordinaria che deve essere osservata per il conferimento di posizioni organizzative è costituita dalla procedura di vacancy, e che, di contro, quanto stabilito dai citati artt. 69 e 7 del R.P. prevede le uniche condizioni in presenza delle quali è possibile derogare a detta procedura.

Pertanto l'interpretazione che pretende di fornire codesta Amministrazione secondo cui il richiamato art. 68 sarebbe semplicemente uno strumento privilegiato per valutare le candidature in chiave comparativa, e che non escluderebbe la facoltà di attribuire in via diretta le posizioni organizzative, non trova alcun riscontro nel R. P. alla luce di quanto disposto dallo stesso art. 68 e dall'art. 69, in correlazione alla disciplina delle eccezioni alla regola dettata dalla nota all'art.69 e dall'art. 7.

Per le stesse ragioni risulta violativa del R.P. l'interpretazione fornita da codesta Amministrazione per cui sarebbe possibile l'attribuzione di posizioni organizzative in via diretta in presenza di specifiche ragioni organizzative e gestionali, e per logiche di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa.

Sul punto preliminarmente si evidenzia la genericità di dette deduzioni dal momento che prescindono del tutto dalle fattispecie concrete sottoposte dall'Organizzazione Sindacale scrivente all'attenzione di codesta Amministrazione, che infatti, nelle note di risposta, non

specifica in alcun modo se e a quali delle posizioni organizzative di cui trattasi siano riferibili dette osservazioni. In altri termini il richiamo di codesta Amministrazione alle esigenze sopra riportate è assolutamente generico ed esula completamente da ogni indicazione specifica delle ragioni poste alla base dell'attribuzione diretta degli incarichi delle tre posizioni organizzative che qui interessano, essendo del tutto carente di qualsivoglia riferimento a tali casi di conferimento. In altri termini codesta Amministrazione non ha fornito alcuna indicazione specifica delle ragioni per cui nei casi in esame il ricorso all'attribuzione diretta di dette posizioni organizzative sia stato rispondente alle invocate esigenze.

Posto ciò si evidenzia che le generiche ragioni organizzative e gestionali, nonché le non meglio specificate logiche di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, sostenute da codesta Amministrazione, non trovano alcun riscontro nella normativa che regola l'attribuzione delle posizioni organizzative, né tantomeno a quella che regola le eccezioni alla procedura di vacancy.

La corretta lettura, resa evidente dal significato stesso delle parole utilizzate negli articoli che disciplinano la questione in esame, impone di ritenere che la fattispecie di cui alla *“nota all'art.69” del R.P.* contiene una previsione che già tiene conto delle invocate ragioni organizzative e gestionali e delle esigenze di economicità ed efficienza, laddove prevede che, fermo restando come presupposto l'espletamento della procedura di vacancy, solo qualora all'esito di tale procedura rimangano posizioni scoperte, la selezione possa essere riaperta allargando la platea degli interessati, ovvero si possa procedere al conferimento d'ufficio dell'incarico.

D'altra parte, anche per quanto attiene l'invocata esigenza di coprire in tempi rapidi posizioni organizzative, l'interpretazione resa da codesta Amministrazione non è conforme al Regolamento del Personale. E infatti, laddove ricorresse effettivamente l'esigenza di ricoprire in tempi rapidi posizioni organizzative, e quindi si fosse in presenza di eccezionali esigenze di servizio, l'art. 7 del R. P. consentirebbe di conferire in tempi rapidi i relativi incarichi, in via temporanea e quindi nelle more dell'espletamento della prevista procedura di vacancy.

Tali generiche giustificazioni si pongono, peraltro, in aperta contraddizione con il *“vincolo di autolimitazione”* che l'Istituto ha assunto nei propri Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (di seguito denominati P.T.P.C.) approvati dal Direttorio come anche in quello 2025-2027 vigente all'epoca dei fatti contestati. Nell'Allegato 2 del citato Piano Triennale, nella parte recante ad oggetto *“Misure di carattere normativo-gestionale”*, codesta Amministrazione ha inserito la procedura di vacancy tra i presidi fondamentali di legalità, disponendo testualmente quanto segue: *“Attribuzione della titolarità delle posizioni organizzative attraverso meccanismi di vacancy, con la preventiva pubblicazione di avvisi recanti*

l'indicazione dei compiti connessi alla posizione e dei requisiti professionali e manageriali richiesti.”.

La previsione da parte di codesta stessa Amministrazione della *vacancy* come misura di anticorruzione, rende evidente che la sua applicazione non costituisce uno strumento meramente facoltativo ma un obbligo di compliance atto a prevenire lo specifico evento di rischio di cui all'Allegato 3 del predetto Piano testualmente definito “*Anomalie nelle procedure di attribuzione di posizioni organizzative e incarichi*”. Ne consegue evidentemente che sotto il profilo in esame disattendere l'applicazione dello strumento della *vacancy* comporta, di fatto, la disattivazione dei presidi di controllo interno in violazione della stessa normativa che li prevede.

In ogni caso, si contesta radicalmente il generico richiamo a presunti “*interventi di riorganizzazione*” con cui si pretenderebbe di giustificare la deroga alla procedura di *vacancy*. Tali interventi, infatti, costituiscono processi programmati e pianificati per tempo, la cui attuazione è soggetta a precise fasi procedurali che prevedono il preventivo coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali (tramite informativa o negoziazione). La natura stessa di tali processi, pertanto, esclude in radice quel carattere di urgenza o imprevedibilità impropriamente invocato da codesta Amministrazione con riferimento al caso di specie.

A ciò si aggiunga che, nel caso di specie, il richiamo a detti interventi è del tutto pretestuoso, posto che codesta Amministrazione non ha indicato alcun nesso di causalità in concreto tra gli invocati interventi di riorganizzazione e l'attribuzione diretta degli incarichi di cui alla presente, limitandosi a enunciazioni di principio senza correlare dette attribuzioni dirette a specifici e identificati progetti di riorganizzazione.

Inoltre, anche l'invocata tesi della “*rotazione del personale*” o della “*crescita manageriale*” per sostenere la legittimità dell'affidamento diretto è pretestuosa alla luce di quanto disposto dallo stesso P.T.P.C.. Ed infatti tale P.T.P.C. nel punto 7.1.c, dispone testualmente che: “*Per favorire la rotazione sistematica del personale, la copertura delle posizioni funzionali avviene attraverso un meccanismo competitivo, aperto a tutti gli interessati, con la preventiva pubblicazione di avvisi recanti l'indicazione delle funzioni da disimpegnare e i requisiti professionali e manageriali richiesti*. Analoga previsione vige per le posizioni professionali (tramite *job posting*).

Si sottolinea che tale vincolo era già pienamente vigente all'epoca dei fatti contestati, essendo contenuto anche nel P.T.C.P. 2025-2027. Pertanto, è di tutta evidenza che anche l'invocata “*rotazione*” non è uno strumento alternativo alla competizione, in quanto per la stessa rotazione del personale è prevista una procedura selettiva comparativa tra gli interessati, che è volta ad escludere la copertura attraverso attribuzione diretta, e che di contro è assimilabile alla procedura di *vacancy*. Il preteso richiamo alla “*rotazione*” per giustificare l'elusione della

vacancy costituisce un cortocircuito logico/normativo, che si tradurrebbe nella trasformazione di uno strumento di prevenzione, quale è quello della rotazione, in una modalità di esercizio arbitrario dell'azione amministrativa.

Va ancora sottolineato che l'art. 69, comma 2, prevede che: *“La valutazione delle candidature è effettuata da una Commissione la cui composizione è stabilita dall'Amministrazione tenendo conto delle caratteristiche specifiche della posizione da ricoprire. Al termine dei lavori, la Commissione sottopone al Direttorio una selezione delle candidature per l'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico. Gli esiti delle selezioni sono portati a conoscenza di tutto il personale. I partecipanti riceveranno un'informativa specifica circa la valutazione della propria candidatura”*.

È pertanto evidente che la norma impone una precisa sequenza procedurale: l'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico da parte del Direttorio deve avvenire esclusivamente nell'ambito della rosa di candidati selezionati dalla Commissione al termine della procedura di *vacancy*.

Tale selezione deve fondarsi sull'individuazione dei migliori tra i partecipanti ad esito della procedura comparativa, basata su criteri oggettivi e predeterminati, come espressamente disposto dall'art. 69 del Regolamento del Personale.

In altri termini in base alla normativa che qui rileva il potere decisionale del Direttorio non è libero, bensì vincolato alle risultanze dell'istruttoria tecnica, posto che la scelta finale dell'avente diritto all'attribuzione dell'incarico deve effettuarsi obbligatoriamente nell'ambito dei partecipanti selezionati dalla Commissione. Ciò al fine di garantire che l'attribuzione dell'incarico sia l'esito verificabile di una procedura competitiva basata sul merito comparativo, nel rigoroso rispetto della *par condicio* e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Di contro l'attribuzione diretta delle posizioni organizzative senza il preventivo espletamento della procedura di *vacancy*, si colloca del tutto al di fuori delle garanzie della selezione concorsuale in quanto prescinde dalle disposizioni di cui all'art. 69 del R.P. che disciplinano i criteri di individuazione del personale da destinare a detta attribuzione, imponendo che la *vacancy* indichi le funzioni specifiche da attribuire, le relative capacità organizzative e gestionali, le competenze del singolo candidato, i possibili destinatari e soprattutto i fattori di valutazione. Tali fattori di valutazione, come si evince dalle procedure di *vacancy* precedentemente espletate da codesta Amministrazione, sono previsti espressamente dai relativi avvisi delle *vacancy* stesse, in cui si precisa che, nel giudicare le candidature, la commissione tiene conto di ben individuate macro-aree di valutazione attribuendo a ciascuna di esse il peso percentuale specificamente indicato. Inoltre, sempre dalle precedenti *vacancy* espletate in conformità del Regolamento del Personale, viene disciplinato nello specifico il processo di selezione, indicando la data entro cui far pervenire le domande, i nominativi dei

componenti della commissione che valutano le candidature, nonché l'eventuale previsione di un colloquio con il candidato e l'oggetto su cui verterà, in tal modo correttamente predeterminando tutte le condizioni e/o requisiti da applicare con riferimento a tutti i partecipanti e garantendo di conseguenza la *par condicio* e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Pertanto, l'attribuzione diretta delle posizioni organizzative viola la *par condicio* tra i candidati anche in relazione alle successive procedure di vacancy, posto che la normativa prevede la valorizzazione degli incarichi ricoperti nell'ambito della storia professionale, e che pertanto il destinatario di detta attribuzione diretta risulterà in posizione privilegiata rispetto agli altri partecipanti.

Da ultimo, si evidenzia come codesta Amministrazione abbia assunto, anche *erga omnes*, l'obbligo di garantire meccanismi di selezione aperti e trasparenti per l'assegnazione dei ruoli organizzativi e che tale obbligo costituisce un pilastro fondamentale del sistema di *compliance* adottato da questo Istituto. Pertanto, disattendere la sopra richiamata normativa significa violare non solo il R.P., ma anche gli standard di integrità e imparzialità che l'Istituto stesso ha dichiarato di adottare come presidio essenziale contro il rischio di *maladministration*.

Infine, va evidenziato che l'attribuzione diretta di posizioni organizzative in assenza di vacancy si pone in contrasto con l'art. 3 del Codice Etico dell'Istituto, che impone di “*evitare di creare o di fruire di situazioni di privilegio*” e di “*ispirarsi a criteri di trasparenza*”. Ed infatti sottrarre l'assegnazione di un incarico al confronto concorrenziale crea, oggettivamente, una situazione di privilegio per il beneficiario della nomina diretta (sottratto al rischio del confronto) e una discriminazione per tutti i potenziali candidati esclusi, violando i doveri di imparzialità che vincolano l'azione amministrativa della Banca.

Tanto premesso, nell'interesse della **Rappresentanza Sindacale Aziendale FABI Banca d'Italia**, come sopra rappresentata e domiciliata, si chiede che codesta Amministrazione voglia astenersi dal conferire incarichi in assenza di procedure di vacancy, salvo le ipotesi tassativamente previste dal Regolamento del Personale, evitando in particolare il ricorso a nomine prive di motivazione scaturenti da interpretazioni arbitrarie della normativa sulle procedure di vacancy che la inquadrino come una fattispecie facoltativa in assenza di una formale modifica normativa, diffidando l'Amministrazione stessa dall'adottare l'interpretazione resa nella nota del 9.01.2026 nella parte in cui pretende di conferirgli una discrezionalità che viola il Regolamento, e che, se ulteriormente applicata, comprometterebbe la trasparenza e la correttezza dei criteri di selezione.

Si diffida inoltre l'Amministrazione dall'attribuire in via diretta posizioni organizzative utilizzando criteri derogatori non contemplati dal Regolamento del Personale, quali

riorganizzazioni, esigenze di economicità, rotazioni o valorizzazioni di selezioni pregresse, che violano le garanzie procedurali previste da detto Regolamento, e quindi i principi di trasparenza, correttezza e parità di trattamento dell'azione amministrativa posti a presidio delle procedure selettive di cui trattasi. Con la presente si chiede altresì la trasmissione immediata della documentazione relativa ai tre conferimenti diretti effettuati nei mesi di settembre e ottobre 2025, comprensiva delle motivazioni poste a base dei predetti conferimenti, dei criteri applicati e degli eventuali atti istruttori adottati per individuare i destinatari, della sussistenza in relazione a detti conferimenti delle specifiche condizioni derogatorie previste espressamente dalle sopra richiamate norme del Regolamento del Personale, che avrebbero potuto giustificare l'attribuzione diretta senza l'attivazione della vacancy.

Si rappresenta infine che, in mancanza di riscontro entro trenta giorni dal ricevimento della presente, la FABI RSA Banca d'Italia si riserva di procedere con istanza formale di accesso agli atti ai sensi della normativa vigente, e di attivare ogni ulteriore iniziativa sindacale, amministrativa e, se necessario, giurisdizionale per tutelare gli interessi propri e dei propri iscritti.

Fermo restando quanto sopra, nella prospettiva di un confronto collaborativo e costruttivo, la scrivente Organizzazione Sindacale manifesta la disponibilità a valutare, nelle sedi opportune, un percorso condiviso di revisione del Regolamento del Personale finalizzato a garantire un assetto chiaro, coerente e funzionale, alle esigenze dell'Ente e del personale.

In tale ambito la scrivente Organizzazione Sindacale si dichiara disponibile a valutare l'introduzione, in forma tipizzata, di margini decisionali che, da un lato, consentano all'Amministrazione di gestire effettive situazioni organizzative non programmabili, purché fondati su presupposti oggettivi e coerenti con il quadro normativo vigente, e, dall'altro lato, rafforzino in modo verificabile gli strumenti di garanzia a presidio della trasparenza, imparzialità e tracciabilità dell'azione amministrativa, in conformità agli obblighi di prevenzione della corruzione e dell'accountability, e con l'obiettivo della valorizzazione del merito. Resta inteso che detti margini decisionali, ove previsti, dovranno essere tipizzati, motivati e controllabili in modo da escludere la possibilità di deroghe implicite e/o di ricorrere a prassi non codificate.

Roma,

FABI RSA Banca d'Italia

TOSCANELLI
MASSIMO

Firmato digitalmente da
TOSCANELLI MASSIMO
Data: 2026.03.02 13:25:59 +01'00'

Avv. Francesca De Liberato



Avv. Silvia Narducci

Firmato digitalmente da: NARDUCCI SILVIA
Ruolo: 4.6 Avvocato
Organizzazione: ORDINE AVVOCATI ROMA
Data: 02/03/2026 13:41:12