



Consiglio regionale della Calabria

News relative alla tematica della performance e della trasparenza

1° Report trimestrale 2022

A cura del Settore di Supporto al Controllo Strategico



ANAC AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica



aran

Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni

PRESENTAZIONE

Gentili Componenti OIV,

il Settore di Supporto al Controllo Strategico ha programmato la predisposizione di report con annotazioni giuridiche, che saranno trasmessi trimestralmente, comprensivi di link di collegamento ipertestuali, sulle novità legislative, deliberative dell'A.N.AC., del Dipartimento della Funzione pubblica, dell'Aran e sulle pronunce giurisprudenziali in materia di performance e di trasparenza.

Il Dirigente

Avv. Dina Cristiani

NOVITA' LEGISLATIVE IN MATERIA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA

Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15 “*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*”. (Articolo 1, comma 12, lettera a))

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 (cd. Decreto Milleproroghe) recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” è stato definitivamente convertito tramite la legge 25 febbraio 2022, n. 15, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 28 febbraio 2022.

La lettera a) del comma 12 posticipa al 30 aprile 2022 il termine per l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del Piano integrato di attività e di organizzazione (ed al 30 marzo 2021 il termine per l'adozione, da parte di struttura governativa, di un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni). Insieme e correlativamente, sospende l'applicazione di alcune disposizioni sanzionatorie previste per il caso di mancata tempestiva adozione di piani previsti dalla normativa previgente indi confluiti nel predetto Piano integrato.

Il Piano integrato di attività e organizzazione è stato previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, il quale ne ha prescritto l'adozione alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative).

Tale Piano è di durata triennale (ed aggiornato annualmente) ed è chiamato a definire più profili: obiettivi della performance; gestione del capitale umano; sviluppo organizzativo; obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne; reclutamento; trasparenza ed anti-corruzione; pianificazione delle attività; individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare; accesso fisico e digitale; parità di genere; monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti.

È pertanto inteso quale strumento programmatico che convogli in un unico atto una pluralità di piani, previsti dalla normativa previgente.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente. Le pubbliche amministrazioni tenute alla sua adozione pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale (e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale).

La disposizione istitutiva del Piano prevedeva un duplice termine, su cui interviene ora il differimento del termine. Essa prevedeva che entro centoventi giorni dall'entrata in vigore (avvenuta l'8 agosto 2021) del medesimo decreto-legge n. 80, fossero adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata:

Articolo 1, comma 12, lettera a)

- un Piano tipo (dal Dipartimento della funzione pubblica), quale strumento di supporto alle amministrazioni. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate, per l'adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (cfr. il comma 6 del citato articolo 6 del decreto-legge n. 80);
- uno o più regolamenti governativi (aventi la forma giuridica di D.P.R.), onde individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello Piano integrato di attività e di organizzazione (cfr. comma 5 del citato articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021).

Pertanto il termine previsto per il Piano tipo è posticipato al 30 aprile 2022. Ed il termine per i D.P.R. ricognitivi ed abrogativi diviene il 31 marzo 2022.

Tale duplice differimento costituisce una risposta ad una richiesta emersa presso la Conferenza unificata (il 2 dicembre 2021) in sede di intesa (sullo schema di provvedimento recante il Piano).

Inoltre, la novella prevede che il Piano tipo sia adottato con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione (anziché provvedimento del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio). A seguito dell'approvazione in sede referente di una modifica, è previsto - rispetto a tale decreto del Ministro per la pubblica amministrazione - il concerto del Ministro dell'economia e delle finanze.

Infine si viene a disporre la non applicazione - fino al 30 aprile 2022 - di un novero di disposizioni sanzionatorie.

Si tratta di sanzioni previste in caso di mancata adozione di alcuni piani, un tempo previsti ed ora 'assorbiti' dal Piano integrato di attività e organizzazione, nel quale essi confluiscono.

Si tratta del:

- il Piano della performance (previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"): in caso di sua mancata adozione, la sanzione (dettata dall'articolo 10, comma 5 di quel decreto legislativo) consiste nel divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, nonché nel divieto per l'amministrazione di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (e specifica previsione sanzionatoria è posta nel caso che la mancata adozione del Piano dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'amministrazione);
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale (previsto dal decreto legislativo n. 165 del 2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"): per le amministrazioni pubbliche che non provvedano ai correlativi adempimenti, la sanzione (dettata dall'articolo 6, comma 6 di quel decreto legislativo) consiste nel divieto di assunzione di nuovo personale;
- il Piano organizzativo del lavoro agile (previsto dal decreto legislativo n. 124 del 2015, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"). La disposizione del decreto-legge richiama l'articolo 14, comma 1 del decreto legislativo n. 124, facendo riferimento - pare di intendere - alla previsione che in caso di mancata adozione di tale Piano, il lavoro agile si applichi almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Conferenza Unificata: parere sullo schema di Decreto del presidente della Repubblica recante (D.P.R.): *“Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”.*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il 9 febbraio 2022 è stato espresso il parere favorevole della Conferenza Unificata sullo schema di Decreto del Presidente della Repubblica (D.P.R.), concernente l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (Piao).

La Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha espresso l’intesa con le seguenti proposte emendative:

- La prima proposta mira a precisare che il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Ptpct) ed il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) sono strumenti alternativi, per cui i soggetti che adottano il primo non sono tenuti ad adottare il secondo e viceversa.

L’articolo 1, comma 5, della legge 190/2012 è sostituito come segue:

“I soggetti (alternativo: gli enti) che non adottano il Piano integrato di attività e di organizzazione anche nella forma semplificata di cui all’articolo 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2021, n. 113 definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica:

- a) un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- b) procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari;

- La seconda proposta emendativa è volta a dare una conferma della “validità delle prescrizioni già adottate in sede di D.lgs. 150/2009, all’articolo 16 con riferimento alle aziende e agli enti del Servizio Sanitario nazionale”: “Le Regioni, per quanto riguarda le aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e ai contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione di cui alle presenti linee guida, anche in coerenza con quanto previsto dall’art.16 del D.Lgs. n.150/2009“.
- Le Regioni ritengono opportuno una proroga del termine al 2023 per l’adozione del PIAO, al fine di favorirne l’attuazione da parte delle pubbliche amministrazioni, anche quelle più piccole.

“Lo schema di D.P.R. – ha spiegato il ministro Renato Brunetta - ha iniziato il proprio iter dopo l’approvazione del Piao, il 2 dicembre 2021, in Conferenza Unificata. Si tratta di un intervento che riguarda le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, con l’esclusione delle scuole di ogni ordine e grado delle istituzioni educative. Lo schema del D.P.R., oggi all’esame, si compone di due articoli: l’articolo 1, che abroga le disposizioni che vengono sostituite dal Piao, e l’articolo 2 che modifica, puntualmente, i casi in cui non era possibile procedere con l’abrogazione, ma per adattamenti. Il testo è attualmente sottoposto all’esame del Consiglio di Stato e alle commissioni parlamentari, che sono in attesa di ricevere, per completezza e istruttoria, le osservazioni che la Conferenza Unificata riterrà opportuno esprimere nella riunione odierna. All’esito dell’acquisizione di tutti i pareri, il testo sarà armonizzato con le osservazioni che saranno espresse, ivi comprese quelle pervenute dalla Conferenza, e sarà sottoposto al Consiglio dei ministri per l’esame finale”.

Consiglio di Stato: parere sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica recante “Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Consiglio di Stato con il parere n. 506 del 2022 si è espresso favorevolmente favorevole condizionato sullo schema di Regolamento sugli adempimenti relativi al PIAO e ai sensi dell’art. 6, comma 5, d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”

Il Consiglio di Stato esprime un parere favorevole sullo schema di Regolamento recante “Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell’art. 6, comma 5, d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”, sia pure condizionato a correttivi e a integrazioni che consentano di superare le criticità insite nelle modalità in cui ci si propone di creare le condizioni normative perché il Piao operi come strumento di effettiva semplificazione dell’azione e dell’organizzazione amministrativa.

Nuovi adempimenti

A detta del Consiglio l’art. 6, d.l. n. 80 del 2021, quale norma di delegificazione, assegna al Regolamento il solo compito di individuare e abrogare “gli adempimenti” relativi ai piani che saranno assorbiti nel nuovo Piao, senza indicare le disposizioni legislative che andranno ad essere abrogate con l’entrata in vigore del Regolamento né ponendo le norme generali di disciplina della materia.

La Sezione ritiene perciò di suggerire sin da subito un monitoraggio ad hoc che consenta di verificare e assicurare la fattibilità del disegno da parte delle pubbliche amministrazioni, anche attraverso interventi sul decreto ministeriale di adozione del Piano tipo, la cui natura sostanzialmente normativa, per come risulta sia dai contenuti, sia dalla (necessaria) funzione integrativa dell’ordinamento cui è destinato dagli elementi di contesto che sono stati esaminati, induce questo Consiglio di Stato a riservarsi di esprimere su di esso un apposito

parere, una volta acquisito dall'Amministrazione, con la qualificazione di regolamento da adottare ai sensi dell'art. 17, comma 3, l. n. 400 del 1988.

Obiettivi di accessibilità: obbligo di pubblicazione per tutte le amministrazioni entro il 31 marzo

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

A partire dall'anno in corso, la pubblicazione degli obiettivi di accessibilità potrà essere effettuata dal Responsabile della transizione digitale (RTD) sul portale <https://form.agid.gov.it> nell'apposita sezione dedicata agli Obiettivi di Accessibilità. Gli obiettivi elencati e gli interventi ad essi associabili sono rimasti invariati e presentati in modalità più fruibile.

E' stata inoltre prevista la possibilità, dopo la compilazione, di salvare una bozza, al fine di poter apportare modifiche o rivedere gli interventi prima della pubblicazione definitiva.

Si ricorda che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, gli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente, come ribadito anche nelle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici (capitolo 4 paragrafo 2), e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro, come stabilito dal D.L. n. 179/2012, art. 9, comma 7.

Per accessibilità, si intende, la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

AGID ha pubblicato la Relazione sul monitoraggio, con i relativi allegati tecnici, inviata alla Commissione Europea, ai sensi dell'art. 8, paragrafo 4, della direttiva (UE) n. 2016/2102. In attuazione della stessa Direttiva UE, inoltre, AGID ha emanato le summenzionate Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici, in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano la Pubblica Amministrazione all'erogazione di servizi sempre più accessibili.

Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare la Dichiarazione di accessibilità, in cui si attesta lo stato di conformità di ciascun sito e applicazione mobile ai requisiti di accessibilità.

Prima di predisporre la dichiarazione è necessario che le amministrazioni debbano:

1. Aver nominato il Responsabile della Transizione Digitale (RTD).

2. Aver indicato su Indice PA (IPA) la mail dell'RTD della propria amministrazione; senza questa mail pubblicata su IPA non è possibile accedere all'applicazione e quindi non è possibile inviare la dichiarazione (nel caso degli Istituti Scolastici sarà preso in considerazione l'indirizzo email dell'ente così come indicato su IndicePA).
3. Effettuare le verifiche di accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili adottando le metodologie, i criteri di valutazione e le verifiche tecniche di conformità ai requisiti di accessibilità, ai sensi della Direttiva UE n. 2016/2102. AGID, per agevolare il lavoro delle PA, mette a disposizione delle Amministrazioni uno strumento "Modello di Autovalutazione di accessibilità", Allegato 2 delle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici, utile per determinare lo Stato di Conformità del sito web e/o applicazione mobile, il cui esito può essere: Conforme, Parzialmente Conforme o Non Conforme.
4. Dotarsi e rendere disponibile un "Meccanismo di feedback" che la PA dovrà indicare all'interno della Dichiarazione, per consentire agli utenti di segnalare eventuali casi di inaccessibilità. Il Meccanismo di feedback è uno strumento, come un form online, che rappresenta la prima istanza attraverso la quale il cittadino può notificare direttamente all'amministrazione eventuali difetti riscontrati nei siti web o nelle app.

Ai fini della dichiarazione di accessibilità particolarmente utile può essere WADcher, acronimo di Web Accessibility Directive Decision Support Environment: un progetto che ha ricevuto finanziamenti dal programma di ricerca e innovazione Orizzonte 2020 dell'Unione Europea nell'ambito della convenzione di sovvenzione n. 780206.

Dossier redatto dal Servizio studi di Camera e Senato n. 526/2022

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Si segnala il dossier redatto dal Servizio studi di Camera e Senato n. 526/2022 relativo allo schema di decreto del Presidente della Repubblica (d.P.R.) concernente il regolamento (atto del Governo n. 369) recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (Piao).

Lo schema di regolamento di delegificazione analizzato nel dossier ha ad oggetto l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani cui sono tenute le pubbliche amministrazioni in seguito alla previsione del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao), introdotto dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, in una prevalente ottica di semplificazione e al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese".

Il Piano, come evidenziato nella relazione illustrativa, "ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto". Tale Piano è di durata triennale (ed aggiornato annualmente) ed è chiamato a definire più profili: obiettivi della performance; gestione del capitale umano; sviluppo organizzativo; obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne; reclutamento; trasparenza ed anti-corrruzione; pianificazione delle attività; individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare; accesso fisico e digitale; parità di genere; monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti.

NOVITA' DELIBERATIVE A.N.AC.

Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 *«Adozione e pubblicazione dei PTPCT 2022-2024: differimento del termine al 30 aprile 2022».*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (GU n. 309 del 30-12-2021), all’art. 1, co. 12, lett. a), ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 fissato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv. con mod. dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, GU n. 136 del 9-6-2021) per l’adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. In un’apposita sezione del PIAO sono programmate le misure prevenzione della corruzione e per la trasparenza, secondo quanto previsto dall’art. 6, co. 2, del d.l. n. 80/2021. Il decreto-legge n. 228/2021 ha, altresì, differito al 31 marzo 2022 sia il termine per l’adozione del decreto del Presidente della Repubblica, che individua e abroga gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, sia il termine per l’adozione del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione con cui è adottato il Piano tipo (cfr. art. 6, co. 5 e 6, d.l. n. 80/2021). Tenuto conto del perdurare dello stato di emergenza sanitaria, il Consiglio dell’Autorità, nell’adunanza del 12 gennaio 2022, al fine di consentire ai Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività relative alla predisposizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e considerata la necessità che le scadenze in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza siano coerenti con il sistema previsto dal Legislatore, ha disposto quanto segue. Il termine annuale indicato dall’art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 è differito al 30 aprile 2022 per tutti i soggetti a cui si applica. Per adempiere alla predisposizione dei Piani entro la scadenza del 30 aprile 2022, i soggetti interessati potranno tenere conto delle indicazioni del vigente PNA 2019-2021.

Resta inteso che il presidio di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative rilevati nel monitoraggio svolto sull'attuazione della precedente pianificazione, continuerà nelle more ad essere garantito dalle misure già adottate nei PTPCT 2021-2023.

Delibera n. 21 del 12 gennaio 2022 *«Indicazioni di carattere generale sull'applicabilità degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 alle cooperative sociali di tipo A di cui all'art. 1, co.1, lett. a) della legge 8 novembre 1991, n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali».*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Le cooperative sociali di cui all'art. 1, co.1, lett. a) della l. 381/1991 (cd. di tipo A) possono essere ricondotte nell'ambito dei soggetti privati di cui all'art. 2bis, co. 2, lett c) nel caso presentino tutti e tre i requisiti previsti nella citata lett. c). Laddove, invece, non risultino soddisfatte le condizioni previste al comma 2 lett. c), le cooperative sociali di tipo A possono annoverarsi tra i soggetti privati di cui all'art. 2-bis, co. 3, qualora, fermo restando il requisito del bilancio superiore a 500.000 euro, esse siano accreditate presso la Regione per la gestione di servizi di interesse generale di cui all' art. 1, co.1, lett a) della l. 381/1991.

In un'ottica di semplificazione, al fine di evitare duplicazioni con gli obblighi già previsti dalla disciplina speciale in materia di impresa sociale, la pubblicazione, ai sensi dell'art. 9, co. 2, del d.lgs. 112/2017, del bilancio sociale sul sito istituzionale della cooperativa sociale, assolve sia all'obbligo di pubblicazione dei dati relativi ai bilanci di cui all'art. 29, d.lgs. 33/2013, sia a quello relativo ai servizi erogati ex art. 32, d.lgs. 33/2013 che riguarda tutti i gestori di servizi pubblici a prescindere dallo strumento – concessione, appalto o altra modalità – con cui essi abbiano deciso di affidare il servizio pubblico.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Con la newsletter del 17 gennaio 2021, l'ANAC comunica il mancato recepimento da parte dell'Italia della Direttiva europea 2019/1937 nella tutela del whistleblowing.

La [Direttiva \(UE\) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019](#) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, all'art. 26, prevede, al paragrafo 1, che «Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 17 dicembre 2021», successivamente aggiungendo che «In deroga al paragrafo 1, per quanto riguarda i soggetti giuridici del settore privato con più di 50 e meno di 250 lavoratori, gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi all'obbligo di stabilire un canale di segnalazione interno ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 3 entro il 17 dicembre 2023».

La deadline del 17 dicembre 2021, nondimeno, come da ultimo evidenziato dal Presidente dell'ANAC, rimasta inevasa.

Si segnala, tuttavia, il testo del Disegno di Legge, per come approvato dalla Camera il 16 dicembre 2021, trasmesso al Senato il 20 dicembre e, alla data dello scorso 23 dicembre, assegnato alla 14^a Commissione permanente (Politiche dell'Unione Europea) in sede referente (S.2481) che fa registrare, per l'appunto, la presenza, nell'elenco delle 10 direttive menzionate nell'annesso Allegato 1 e da recepire con decreto legislativo, anche della Direttiva (UE) 2019/1937, inserita tramite l'emendamento approvato nel corso dell'esame alla Camera dei deputati e fra, tra gli altri, dell'art. 13 (Principi e criteri direttivi per l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, a mente del quale:

«1. Nell'esercizio della delega per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, il Governo osserva, oltre ai principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 32 della legge n. 234 del 2012, anche i seguenti principi e criteri direttivi specifici:

- a) modificare, in conformità alla disciplina della direttiva (UE) 2019/1937, la normativa vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni delle violazioni di cui all'articolo 2 della citata direttiva di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo pubblico o privato e dei soggetti indicati dall'articolo 4, paragrafo 4, della stessa direttiva;
- b) curare il coordinamento con le disposizioni vigenti, assicurando un alto grado di protezione e tutela dei soggetti di cui alla lettera a), operando le necessarie abrogazioni e adottando le opportune disposizioni transitorie;
- c) esercitare l'opzione di cui all'articolo 25, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/1937, che consente l'introduzione o il mantenimento delle disposizioni più favorevoli ai diritti delle persone segnalanti e di quelle indicate dalla direttiva, al fine di assicurare comunque il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti.
- d) operare gli opportuni adattamenti alle disposizioni vigenti al fine di allineare la normativa nazionale a quella europea, anche in relazione a violazioni di diritto interno riconducibili a reati o comportamenti impropri che compromettono la cura imparziale dell'interesse pubblico o la regolare organizzazione e gestione dell'ente».

Di fatto, come si legge anche nel Dossier del Senato, datato 11 gennaio 2022, l'articolo in esame ricalca sostanzialmente quanto previsto dall'art. 23 della precedente Legge n. 53 del 2021 (Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2019-2020).

Il 12 gennaio 2022, stando all'Agenda dei lavori di Senato e Commissioni, all'OdG della 14^a Commissione permanente (Politiche dell'Unione europea) in sede referente era previsto proprio l'"Esame del disegno di legge: "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2021 (Approvato dalla Camera dei deputati) (Relazioni della 1^a, della 2^a, della 3^a, della 4^a, della 5^a, della 6^a, della 7^a, della 8^a, della 9^a, della 10^a, della 11^a, della 12^a, della 13^a Commissione e della Commissione parlamentare per le questioni regionali".

In definitiva, l'iter per il recepimento della Direttiva sul cd. whistleblowing è ripreso e, approvato il Disegno di legge di delegazione europea, registrerà presumibilmente un'accelerazione, sfociando nell'adozione del decreto legislativo in tempi relativamente stretti.

Delibera n. 27 del 19 gennaio 2022 *«Regolamento per la costituzione e la gestione di un Registro dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza».*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Consiglio dall' ANAC ha approvato, nella seduta del 19 gennaio 2022, il Regolamento per la costituzione e la gestione di un Registro dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Al fine di una rapida ed efficace partecipazione con i vari RPCT delle amministrazioni e degli enti, l'Autorità nazionale anticorruzione ha istituito un Registro dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'obiettivo è di garantire la necessaria trasparenza sui soggetti cui è stato conferito l'incarico di RPCT, e agevolare l'invio attraverso pec di comunicazioni istituzionali e di eventi di interesse. I dati raccolti all'interno del Registro saranno gestiti, in conformità all'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul sito internet dell'ANAC, per le finalità istituzionali della stessa Autorità.

La costituzione del Registro, oltre a potenziare i canali di comunicazione tra l'Autorità e i responsabili RPCT, è funzionale alla creazione di una rete nazionale dei Responsabili stessi. L'iscrizione viene effettuata attraverso il Servizio di registrazione e profilazione utenti disponibile sul portale istituzionale dell'Autorità.

Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il 2 febbraio 2022, il Consiglio dell’Autorità ANAC ha approvato gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”. Si tratta di un documento fondamentale in vista dell’aggiornamento dei piani anticorruzione 2022, il cui termine per la pubblicazione, come noto, è stato prorogato al 30 aprile 2022.

Questi orientamenti forniscono delle indicazioni di assoluto rilievo in ordine a:

- Requisiti di nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione, con approfondimenti riguardanti l’analisi del contesto la valutazione e il trattamento del rischio, la trasparenza e il monitoraggio;
- Trattazione dell’area di rischio dei contratti pubblici.

Nel documento, l’ANAC si sofferma sui requisiti necessari per assumere l’incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Deve trattarsi di un dirigente di prima fascia (o equiparato) che abbia conoscenza del funzionamento dell’ente, dotato di competenze qualificate, escludendo dalla nomina i dirigenti assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva, nonché quelli assegnati a settori che sono considerati più esposti al rischio della corruzione (ad es. l’ufficio contratti, ufficio contabilità e bilancio, ufficio personale).

all’interno della struttura organizzativa di un ente pubblico, l’ANAC individua una serie di aree di rischio, tra le quali “svolge un ruolo di primo piano” quella dei contratti pubblici.

Con questi orientamenti, l’Autorità ha voluto fornire uno strumento utile ai responsabili della prevenzione della corruzione per valutare una serie di fattispecie a forte rischio corruttivo, come:

- gli affidamenti diretti;
- la fase esecutiva del contratto;
- la scelta dei requisiti di partecipazione e di esecuzione nei documenti di gara;

- il ricorso a proroghe e rinnovi;
- la fase della valutazione dell'offerta;
- l'allocazione dei rischi nelle concessioni;
- la gestione del conflitto di interessi.

Secondo l'ANAC, possibili comportamenti corruttivi possono verificarsi quando vengono effettuati affidamenti diretti per assenza di concorrenza per motivi tecnici o per estrema urgenza in carenza dei presupposti per accedervi. Al fine di evitare il verificarsi di tali problematiche, può essere utile accertare l'adozione di misure specifiche atte a prevenire il verificarsi di situazioni di estrema urgenza non imputabili alla imprevedibilità, anche di monitoraggio e programmazione.

Un ulteriore elemento evidenziato dall'ANAC riguarda la fase esecutiva del contratto e in particolare l'esecuzione della prestazione in difformità rispetto a quanto proposto in sede di gara. Secondo l'Autorità, è necessario fare assoluta attenzione all'utilizzo dello strumento dell'avvalimento, in quanto un'esecuzione difforme da quanto proposto in sede di offerta si verifica nei casi in cui l'operatore economico che ha dichiarato di avvalersi della capacità di un altro operatore ma non utilizzi poi concretamente i mezzi e risorse dell'impresa ausiliaria dichiarati con la presentazione dell'offerta. Da questo punto di vista è fondamentale l'attività di controllo della stazione appaltante nella fase di esecuzione del contratto per il buon fine dell'appalto stesso e per garantire nel tempo la qualità delle opere realizzate e dei servizi resi. Questione complessa e oggetto di diverse recenti pronunce giurisprudenziali, è la differenza tra requisiti di partecipazione e requisiti di esecuzione (Cds, 2.2.2022, n. 722). Negli orientamenti qui in commento, l'ANAC ritiene che le stazioni appaltanti debbano fare massima attenzione a definire requisiti di partecipazione e di esecuzione attinenti e proporzionati all'oggetto dell'appalto e alle effettive necessità dell'amministrazione, tenendo presente l'interesse pubblico ad avere il più ampio numero di potenti prestazioni contrattuali nel rispetto di quanto richiesto dalla stazione appaltante nei documenti di gara.

Come noto, la concessione si caratterizza per il trasferimento in capo al concessionario di alcuni rischi quali, a titolo esemplificativo, il rischio di costruzione, il rischio della domanda o il rischio operativo. Secondo l'Autorità in diversi casi si è verificata una scarsa analisi preventiva dei rischi insiti nei diversi interventi, che si può concretizzare nella predisposizione di una matrice di rischi approssimativa, o con erronei rinvii a documenti di gara del tutto

inconferenti e nella presenza negli atti contrattuali di clausole che hanno l'effetto di limitare le conseguenze negative derivanti dal verificarsi di rischi, determinando di fatto il mancato trasferimento del rischio al soggetto privato.

Il conflitto di interessi si verifica quando l'incaricato di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione, interviene nello svolgimento della stessa potendone influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato. Secondo l'Autorità, è necessario concepire misure organizzative che, nel tenere conto delle situazioni oggettive e soggettive che possono comportare un potenziale conflitto di interesse, siano idonee ad eliderne in modo sostanziale il relativo concretizzarsi.

Inoltre è stato reso disponibile **nel marzo 2022**, il [33° Quaderno operativo dell'ANCI](#) intitolato "Orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022: novità, schemi e modulistica per gli Enti locali".

All'interno del quaderno viene delineato un quadro d'analisi delle indicazioni fornite dall'ANAC per la predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (o della apposita sezione del PIAO), attraverso un esame compiuto e ragionato delle sezioni, di cui si compongono gli "Orientamenti".

Il quaderno offre, in ulteriore istanza, istruzioni tecniche, linee guida, note e modulistica, oltre ad indicazioni utili all'autovalutazione per la verifica della coerenza della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza con le indicazioni contenute nel PNA 2019-2021 e negli "Orientamenti". Viene, inoltre, proposta una scheda funzionale agli enti per il riesame complessivo del sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Codice di comportamento dei dipendenti dell’Autorità Nazionale Anticorruzione

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Consiglio dell’Autorità ha approvato nell’adunanza dell’8 febbraio 2022, ai sensi della Delibera A.N.AC. n.177 del 19 febbraio 2020, “*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*”, il testo aggiornato del Codice di comportamento del personale dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, in quanto le Autorità amministrative indipendenti, come confermato dal PNA 2019 (cfr. PNA 2019, Parte I, § 3) applicano la disciplina sulla trasparenza (ai sensi dell’art. 2-bis, co.1, d.lgs. 33 del 2013) e la disciplina in materia di prevenzione della corruzione in cui è inclusa quella sui codici di comportamento.

Delibera n. 77 del 16 febbraio 2022 *«Indicazioni di carattere generale in materia di obblighi di pubblicazione dei dati di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 33 del 2013 “Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici”».*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Con delibera n. 77 del 16 febbraio 2022, l'ANAC ha fornito orientamenti alle amministrazioni in merito alle modalità di assolvimento dell'obbligo di pubblicazione per i pagamenti informatici di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 33/2013.

Ciò alla luce del rinvio operato da tale disposizione all'art. 5 del Codice dell'amministrazione digitale (CAD) che ha previsto l'obbligo di accettare, tramite la piattaforma elettronica cd. pagoPA, i pagamenti spettanti attraverso sistemi di pagamento elettronico.

I destinatari della delibera sono:

- soggetti con obbligo esclusivo tramite PagoPA – In particolare, i soggetti che hanno l'obbligo di uso esclusivo della piattaforma pagoPA, adempiono all'obbligo di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 33 del 2013, pubblicando la data di adesione alla piattaforma pagoPA, nonché, ove utilizzati, gli altri metodi di pagamento non integrati con la piattaforma pagoPA previsti da Agid in apposite Linee guida del 2018;
- soggetti senza obbligo esclusivo tramite Pago – I soggetti che, invece, non hanno l'obbligo di uso esclusivo del sistema pagoPA, pubblicano la data di adesione alla piattaforma pagoPA e, ove utilizzati, altri metodi di pagamento non integrati con la piattaforma pagoPA;
- gli altri destinatari – L'Autorità ricorda che anche i soggetti non destinatari delle disposizioni del CAD sono comunque tenuti al rispetto dell'obbligo di trasparenza di cui all'art 36, secondo quanto già indicato nell'Allegato 1 alla delibera ANAC 1134/2017.

Delibera n. 92 del 23 febbraio 2022 *«Provvedimento di ordine volto all’attuazione di disposizioni di legge in materia di trasparenza - Adeguamento del sito web istituzionale della società Alto Calore Servizi Spa alle previsioni del d.lgs. n. 33/2013».*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

La normativa per la Trasparenza e l’Anticorruzione deve essere rispettata non solo dagli enti pubblici e dalle pubbliche amministrazioni, ma anche dalle Spa e dalle Utility comunali di servizi pubblici come la società campana Alto Calore Servizi spa. Tale azienda, che gestisce il servizio di distribuzione di acqua potabile nelle province di Avellino e Benevento, ha violato gli obblighi di pubblicazione e trasparenza previsti dal decreto legislativo 33/2013, applicabili alle società in controllo pubblico. È quanto emerge dalle verifiche effettuate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

Con la delibera n. 92 del 23 febbraio scorso, Anac ha adottato un provvedimento di ordine di pubblicazione di tutte le informazioni, i documenti e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web istituzionale della società campana.

Dalla verifica effettuata sul sito istituzionale, l’Anac ha rilevato che nella sezione “Bandi di gara e contratti” erano assenti gli atti di programmazione e non risultavano pubblicati i nomi dei componenti delle commissioni aggiudicatrici con i relativi curricula né i dati sulla rendicontazione della gestione finanziaria dei contratti. Non erano pubblicate inoltre le delibere dell’assemblea dei soci successive al 30 luglio 2018 nonostante il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ne preveda la pubblicazione obbligatoria. Nella sezione “Dotazione organica-Costo del personale” non era data evidenza della distinzione dei costi relativi al personale a tempo determinato e di quelli a tempo indeterminato e non risultavano pubblicati i tassi di assenza che invece dovrebbero essere aggiornati ogni tre mesi. La sezione “Selezione del personale” era priva di contenuti mentre per legge le società in controllo pubblico sono tenute a pubblicare gli atti contenenti i criteri di selezione del personale e per ogni procedura gli avvisi di selezione e i relativi esiti. Dalla verifica è emersa anche l’omessa pubblicazione delle informazioni obbligatorie concernenti

gli incarichi politici dell'amministratore unico. Fatti in relazione ai quali è stato avviato un procedimento separato.

Atto del Presidente del 2 marzo 2022 - prot. 18068.2022

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'accesso civico generalizzato, ossia la possibilità di ogni cittadino di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni, non può essere causa di intralcio al loro buon funzionamento. E' uno strumento che "va usato con buona fede e senza malizia", affinché non si crei una sorta di effetto boomerang sulla Pubblica amministrazione destinataria. Lo ha specificato il consiglio dell'Anac nella seduta del 2 marzo 2022. Le precisazioni dell'Autorità nascono da una richiesta di un comune della Campania, che non sapeva come comportarsi di fronte al ricevimento, da parte di un'associazione, di numerose istanze di accesso civico generalizzato "volte a un vero e proprio controllo ispettivo sull'attività del comune e tali da comportare un notevole aggravio di lavoro". Ricordando le linee guida contenute nella delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, Anac ha precisato che "quando viene presentata domanda di accesso civico generalizzato per un numero manifestamente irragionevole di documenti tale da paralizzare il buon funzionamento dell'amministrazione, quest'ultima può ponderare da un lato l'interesse dell'accesso del pubblico ai documenti e dall'altro il carico di lavoro che ne deriverebbe e decidere di salvaguardare l'interesse ad un buon andamento dell'amministrazione". Anac segnala che anche la sentenza del 13 agosto 2019 del consiglio di Stato, sezione VI, va in questa direzione: l'accesso civico serve a favorire forme diffuse di controllo sull'attività dell'ente e sull'uso delle risorse pubbliche ma non può intralciare il buon funzionamento della Pubblica Amministrazione. Va svolta quindi una valutazione caso per caso per garantire, secondo un delicato ma giusto bilanciamento, che non se ne faccia un uso malizioso e non si crei una sorta di effetto "boomerang" sull'ente destinatario.

Atto del Presidente del 2 marzo 2022 - prot. 18112

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

In materia di trasparenza è necessario che le pubbliche amministrazioni pubblichino l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico. Lo ribadisce l'ANAC con un atto del Presidente del 2 marzo 2022, intervenendo al termine di una verifica effettuata su un Comune. L'art. 18 del d.lgs. 33/2013 prescrive infatti che: "Fermo restano quanto previsto dall'art. 9-bis, le pubbliche amministrazioni pubblicano l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico". Risponde alla ratio della disposizione normativa, la pubblicazione in apposite tabelle del nominativo del dipendente pubblico interessato e dei dati relativi all'incarico come l'oggetto, la durata e il compenso.

Tale modalità di pubblicazione agevola un controllo diffuso sulla corretta utilizzazione delle risorse pubbliche, per far emergere eventuali situazioni di conflitto di interessi, garantire l'imparzialità e il perseguimento dell'interesse pubblico nello svolgimento dell'incarico, oltre quello di favorire il principio di rotazione nell'attribuzione di incarichi al personale dipendente.

Questionario ai responsabili prevenzione corruzione per migliorare la realizzazione del Pnrr

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'attuazione del PNRR rientra fra le priorità di ANAC, e l'Autorità fornisce nuovamente il proprio supporto alle PA nella semplificazione delle procedure. Questa volta lo fa con la somministrazione di un questionario rivolto ai Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Rpct), finalizzato all'acquisizione di informazioni sui loro rapporti con le strutture dedicate agli interventi del Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR) all'interno della singola amministrazione, e sulle modalità attraverso cui vengono coordinate le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

L'indagine è stata avviata da ANAC su un campione significativo di Rpct di amministrazioni direttamente interessate dalla gestione dei fondi del Pnrr, comprendente Ministeri, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni dando la possibilità ai Responsabili per la prevenzione della Corruzione e della trasparenza di compilare e inviare il questionario entro il 14 aprile 2022. La richiesta principale riguarda la presenza o meno, all'interno dell'Amministrazione intervistata, della struttura che si dovrà occupare della gestione, del monitoraggio, della rendicontazione e del controllo degli interventi previsti dal Pnrr e in caso di risposta affermativa, se sia previsto un coordinamento tra Rpct e tale struttura.

La somministrazione del questionario risponde alla necessità di comprendere se le Amministrazioni stanno attuando quanto previsto in merito dal D.L. n. 77/2021 (cd. Decreto Semplificazioni). In particolare:

- gli artt. 7 ed 8 del D. L. n. 77 del 2021 (conv. con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108) definiscono il meccanismo di controllo sull'attuazione del PNRR attraverso la definizione di strutture a ciò deputate presso le Amministrazioni centrali titolari degli interventi ed a dettare disposizioni per il coordinamento della fase attuativa. È espressamente previsto che dette strutture, di livello dirigenziale generale scelte tra quelle esistenti o istituite in forma di apposita unità di missione di livello

dirigenziale generale fino al completamento del PNRR, siano deputate a ‘controllo, audit, anticorruzione e trasparenza’, ferme restando le competenze in materia dell’Autorità Nazionale Anticorruzione;

- l’art. 9 del medesimo D.L. 77/2021, come convertito, attribuisce, inoltre, alle singole Amministrazioni centrali o degli enti territoriali competenti per materia la realizzazione, in via diretta o mediante alcuni altri soggetti, degli interventi previsti dal PNRR, ponendo loro alcuni obblighi di tracciabilità e documentazione.

ANAC ricorda anche che la Ragioneria Generale dello Stato ha fornito alle amministrazioni indicazioni operative per la corretta impostazione del sistema in questione mediante l’Allegato 1 alla circolare n. 9 del 10 febbraio 2022 recante “Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo”. **Tale circolare prevede, fra l’altro, che le amministrazioni individuino, all’interno del proprio sito web una sezione denominata “Attuazione Misure PNRR” in cui pubblicare gli atti normativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l’attuazione delle misure di competenza:**

https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_09_2022/index.html

Visto il quadro operativo per l’attuazione del PNRR in corso di definizione, come spiega la nota del Presidente di ANAC, avv. Giuseppe Busia, è necessario un coordinamento efficace che possa garantire il migliore perseguimento degli obiettivi di prevenzione, sia in termini generali, sia con mirato riferimento all’attuazione del PNRR. Proprio per questo, l’Autorità intende supportare le Amministrazioni di livello centrale e locale attraverso la promozione della semplificazione e della razionalizzazione degli adempimenti a loro carico.

NOVITA' DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

PNRR - Linee di attività e programmi

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Nell'ambito della Pubblica amministrazione, secondo riepilogo del 2 febbraio 2022 da parte del Dipartimento della Funzione pubblica, il PNRR ha l'obiettivo di rafforzare il legame tra apprendimento permanente e meccanismi di ricompensa o percorsi di carriera specifici, tramite l'introduzione di nuovi meccanismi di reclutamento digitalizzato, al fine di promuovere l'equilibrio di genere e riformare la mobilità orizzontale e verticale del personale.

La Riforma è stata in parte attuata con il DL 80/2021 e con il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del pubblico impiego. Sono in chiusura anche i contratti della sanità e delle funzioni locali. Entro giugno 2022 saranno emanate delle linee guida di carattere metodologico per consentire la piena attuazione delle previsioni del DL 80 da parte di tutte le Amministrazioni centrali e territoriali.

Oltre la riforma dell'alta funzione pubblica e le nuove modalità di accesso alla dirigenza alle prospettive di carriera e alle opportunità di formazione dei dipendenti pubblici e alla valutazione delle competenze.

Si prevede entro giugno il nuovo sistema integrato per la gestione delle risorse umane (PIAO Piano Integrato di Attività e dell'Organizzazione) e **soprattutto il sistema di misurazione e rilevazione della customer satisfaction con l'implementazione del sistema digitale universale di rilevazione, collegato alla performance.**

La PA ci mette la faccia - La Customer Satisfaction pubblica, accessibile, trasparente

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

La nuova Pubblica amministrazione si avvicina al cittadino divenendo una **PA che ascolta**. Per questo è stato ideato un sistema di **customer satisfaction**: attraverso un banner, pubblicato sui siti web delle pubbliche amministrazioni che forniscono un servizio online al cittadino, sarà a breve possibile, per l'utente, esprimere il gradimento sull'esperienza dei servizi online, in modo semplice e sicuro.

Per rendere i **servizi più accessibili e trasparenti**, le amministrazioni raccoglieranno il gradimento sull'esperienza del pubblico. Basterà cliccare su uno *smartbutton* "**la PA ci mette la faccia**" sotto forma di stelline scalabili o faccine che sarà visibile in automatico al termine della navigazione dell'utente, su tutti i siti il cui accesso sia subordinato alla verifica dell'identità. I commenti saranno registrati in modalità anonima.

Ma il progetto prevede di più: dopo una prima fase beta costruita sull'esperienza di 20 amministrazioni campione, i cui dati saranno conservati solo a scopo di analisi interna, sarà data l'opportunità ai cittadini di fornire anche un suggerimento sulla propria esperienza su tutti i servizi offerti dalle amministrazioni. Un innovativo programma di analisi, gestito da Linea Amica Digitale, raccoglierà infatti i dati provenienti dai siti web monitorati, per analizzare e produrre **report di rilevamento periodici**, anche comparativi, che verranno resi pubblici, in formato aperto, sul portale stesso di Linea Amica.

Osservatorio nazionale lavoro agile - Costituzione Commissione tecnica

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta con decreto dell'8 marzo scorso, ha nominato la Commissione tecnica dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile composta da 14 membri selezionati tra professionisti che operano nel mondo del lavoro tra cui il Presidente dell'Aran Antonio Naddeo, mentre il ruolo di coordinatore è stato affidato al Professore Michele Tiraboschi, ordinario di Diritto del lavoro dell'Università di Modena. La Commissione così come evidenziato dal Ministro, ha il mandato di definire e implementare l'attuazione e le modalità del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche a regime nella fase post emergenziale, ma anche di valorizzare pienamente le peculiarità proprie dell'istituto anche attraverso gli investimenti nello sviluppo delle competenze del personale previsti dal Piano strategico "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

NOVITA' ARAN

Parere CFL 151 del 7 febbraio 2022: *“I Risparmi da performance non si perdono se finanziati da risorse stabili”.*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'Aran ha confermato nel recente parere CFL 151 del 7 febbraio 2022 che le somme che un ente non eroga ai propri dipendenti perchè non sono stati raggiunti gli obiettivi, se finanziate dalle RISORSE STABILI del fondo non si perdono mai e confluiscono nel fondo dell'anno successivo. Quindi, se la performance (sia individuale che organizzativa) è finanziata da parte STABILE, è evidente che ciò che si risparmia a causa di valutazioni più basse o mancato raggiungimento di obiettivi, è una economia riutilizzabile dall'ente. La strada principale è quella di trasferire l'economia a incremento della parte variabile del fondo dell'anno successivo, ma nulla vieta di prevedere l'utilizzo già nel medesimo anno del risparmio (depongono a tale conclusione anche alcuni pareri dell'Aran).

Se invece la performance è finanziata da parte VARIABILE del fondo le somme non spese sono economie e non possono essere utilizzate nè nell'anno, nè in quello successivo. Quindi, quello che conta è sempre la fonte di finanziamento.

Aran: Corte dei Conti sezione di controllo regione Siciliana N. 22/2022

Il tetto al salario accessorio dettato dall'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017

Collegamento ipertestuale

Breve descrizione

Il tetto al salario accessorio dettato dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 deve essere ritenuto come complessivo e non riferito ai singoli fondi.

Possono essere così riassunte le principali indicazioni dettate dalla deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Sicilia n. 22/2022. Sulla base di tali indicazioni, nel rispetto delle previsioni dettate dal CCNL, si possono spostare risorse dal fondo per la contrattazione decentrata a quello per le posizioni organizzative.

Sulla scorta dei pareri delle sezioni regionali di controllo della magistratura contabile della Lombardia n. 200/2018, della Liguria n. 56/2019, della Basilicata n. 2/2019 e della Puglia n. 6/2022, ci viene detto che "l'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 pone un limite all'ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale in servizio presso pubbliche amministrazioni, non distinguendo fra quelle che trovano la loro fonte di finanziamento nei fondi per la contrattazione integrativa previsti dai vari contratti collettivi nazionali di comparto e quelle finanziate direttamente a carico del bilancio delle amministrazioni". Ed ancora, "la differente modalità di copertura finanziaria non ha inciso sul limite di finanza pubblica da osservare la quantificazione del fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017".

Preintesa relativa al contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio 2019 - 2021

La disciplina delle progressioni, sia economiche, sia di carriera (orizzontali e verticali) ex DL. n. 80/2021

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Le amministrazioni locali si stanno confrontando con la disciplina delle progressioni, sia economiche, sia di carriera (orizzontali e verticali), nel tentativo di comprendere quale sia l'attuale regime normativo vigente e, quindi, attivare correttamente gli istituti.

La disciplina normativa trae spunto dall'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, come recentemente novellato dal d.l. 80/2021, nel seguente testo: "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto

per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

Analizzando le varie parti di cui si compone la norma, si reperiscono una serie di indicazioni dalle quali partire per attivare nel 2022 le progressioni.

Il primo precetto è al momento inoperante: “I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione”. Esso è finalizzato ad introdurre la nuova cosiddetta “quarta area” destinata all'inquadramento del personale di alta specializzazione.

Tale area è stata prevista solo, fino ad oggi, nella preintesa del CCNL dell'area Funzioni Centrali. Nel comparto Funzioni Locali manca ancora qualsiasi atto negoziale, quindi, ad oggi, la previsione normativa non ha alcuna ricaduta sulle progressioni. Per altro, l'intento del legislatore è inserire dipendenti nella nuova area solo per concorso, lasciando spazio alle progressioni verticali dalla categoria D a quella nuova, solo successivamente.

Una precisazione: non ci si lasci ingannare dal contenuto della norma e, soprattutto, dalla comunicazione della stampa. Come rilevato sopra, si parla di “quarta area”, ma ciò vale solo per i comparti pubblici caratterizzati dalla presenza di sole tre aree o categorie di inquadramento. Non è così per gli Enti locali (e la sanità), vista la presenza già di 4 categorie. La norma, a ben vedere, introduce letteralmente “un'ulteriore area”: quindi, nel caso degli enti locali sarà una quinta categoria riservata al personale di alta specializzazione.

Il secondo precetto concerne le progressioni orizzontali: “Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito”.

La novellazione del testo dell'articolo 52, comma 1-bis, però, non ha minimamente intaccato la regolazione delle progressioni orizzontali: infatti, questo paragrafo è rimasto immutato rispetto alla sua precedente stesura.

Pertanto, la disciplina attualmente vigente ed applicabile trova le sue fonti:

- nella citata previsione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001;
- nell'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018;
- nel sistema di valutazione permanente, col quale decidere se tenere conto, ai fini delle progressioni, anche dei fattori dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. In questo caso, occorre un confronto preventivo con le organizzazioni sindacali, visto che si rientra nella materia della valutazione. Sono oggetto di contrattazione, invece, i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche¹

La futura contrattazione nazionale collettiva, se utilizzerà come modello la preintesa del comparto Funzioni Centrali, potrebbe modificare molto la disciplina oggi vigente.

Ma, se le amministrazioni stabilissero di attivare le progressioni orizzontali e ne chiudessero la procedura prima della sottoscrizione ed efficacia definitiva del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali, agirebbero legittimamente: i nuovi criteri operati previsti dal futuro CCNL non potranno operare retroattivamente, ma solo per il futuro.

Se, invece, le amministrazioni stabilissero in sede di contrattazione decentrata, oggi, di destinare risorse alle progressioni orizzontali, ma svolgessero la procedura successivamente all'efficacia del nuovo CCNL, allora dovrebbero applicare i nuovi criteri selettivi che saranno ivi contenuti.

L'innovazione normativa coinvolge in pieno, invece, le progressioni verticali. Il precetto contenuto nell'articolo 52, comma 1-bis, è: "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti".

¹ Secondo una lettura molto diffusa, la contrattazione riguardante i criteri dovrebbe coinvolgere anche la decisione, che è solo eventuale, di tenere conto, oltre che della valutazione triennale, anche appunto dei criteri dell'esperienza professionale e della formazione certificata. A ben vedere, la contrattazione riguarda le procedure e non i criteri di valutazione, proprio perché la semplice facoltà di utilizzare i due eventuali rimette esclusivamente al datore di lavoro la scelta. L'ARAN, col parere (da considerare erroneo e non condivisibile) CFL42a ha comunque ritenuto che la determinazione dei criteri sia oggetto di contrattazione.

In questo caso è stata riscritta completamente ed a fondo la disciplina delle progressioni verticali.

Il precedente testo stabiliva: “Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore”.

Mentre le progressioni orizzontali sono gestibili integralmente col vigente ed attuale regime normativo, nelle more del nuovo Ccnl, le progressioni verticali sono immediatamente coinvolte da due significative modifiche, già operanti:

- non si effettuano più attraverso concorsi con riserva di posti fino al 50%, ma possono riferirsi al 50% del fabbisogno assunzionale nel suo complesso. Tale 50% non è da riferire alle categorie, ma all'insieme delle assunzioni. Dunque, se un ente programma di assumere 4 dipendenti, può attivare 2 progressioni verticali, anche per categorie diverse da quelle messe a concorso. La cosa fondamentale è, però, che nella medesima annualità si realizzino sia le progressioni verticali, sia le assunzioni per concorso, altrimenti si violerebbe platealmente la disposizione normativa, direttamente attuativa della giurisprudenza costituzionale alla luce della quale limitazioni all'accesso nei ruoli delle PA dall'esterno sono possibili solo a condizione che non superino, appunto, il 50% del reclutamento complessivo. Programmare 4 assunzioni, ma realizzare solo 2 progressioni verticali è un'astuzia solo apparente: si tratta, invece, di un'illegittimità molto grave;
- occorre attivare procedure comparative, secondo la disciplina indicata dalla norma.

La regolazione delle procedure comparative sfugge a qualsiasi relazione sindacale: del resto, si tratta di disciplinare una modalità di reclutamento, sia pure riservata a personale interno. Quindi, si verte in una materia integralmente riservata all'unilaterale regolazione datoriale, che non ammette nessuna legittima relazione, né la contrattazione, ma nemmeno alcun confronto.

Ciascun ente ha il compito di tradurre i criteri generali dettati dalla norma qui in esame per specificarli operativamente e stabilire quale peso attribuire loro, ai fini dell'assegnazione dei punteggi necessari per stabilire quali tra i candidati oggetto della procedura comparativa saranno considerati più idonei degli altri al passaggio alla categoria superiore.

La modifica dei regolamenti di organizzazione, allora, è necessaria ed urgente, se le amministrazioni intendano effettuare le progressioni verticali. Nessuna fretta, invece, è né richiesta, né ammissibile, per le progressioni verso la qualifica dirigenziale.

Certo, la norma da questo punto di vista appare molto innovativa, perché ammette per la prima volta – cosa alquanto discutibile – tale possibilità di carriera interna.

Tuttavia, allo scopo di evitare che ciascun ente determini modalità diverse, col rischio che si rivelino talvolta troppo finalizzate a “fotografare” preventivamente i destinatari, l'articolo 3, comma 6, del d.l. 80/2021 subordina l'attivazione delle verticalizzazioni verso la dirigenza ad una condizione: “Le disposizioni dei commi 3 e 4 costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione. A tal fine la Scuola nazionale dell'amministrazione elabora apposite linee guida d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281”.

Detti commi 3 e 4 incidono in modo specifico sugli articoli 28 e 28-bis del d.lgs. 165/2001, destinati proprio alla regolamentazione dell'accesso alla dirigenza.

In particolare, l'articolo 28 è modificato nella parte in cui regola le progressioni verso la dirigenza, stabilendo una modalità selettiva specifica, parzialmente diversa da quella vista sopra e contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis: “Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale di cui al presente comma è selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, e in particolar modo del possesso del dottorato di ricerca, nonché della tipologia degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti

agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. Una quota non superiore al 15 per cento è altresì riservata al personale di cui al periodo precedente, in servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A tal fine, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano agli enti di cui ai commi 2 e 2-bis dell'articolo 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125”.

Poiché questa norma è un principio fondamentale, gli enti locali non possono derogarlo; per attivare le progressioni verso la dirigenza debbono necessariamente attendere le linee guida operative da stabilire in Conferenza Unificata, come previsto dal citato comma 6 dell'articolo 3 del d.l. 80/2021, che tradurrà per gli enti locali le modalità previste per la progressione verticale verso la dirigenza disposte nell'ambito dello Stato e garantirà univocità interpretativa ed operativa. In assenza delle linee guida, le progressioni verticali verso la dirigenza sono da considerare viziate da nullità assoluta e causa di danno erariale.

PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA*

Cassazione penale n. 30127 del 20 dicembre 2021

Nomina del Nucleo di valutazione in composizione monocratica da parte del sindaco in forma fiduciaria

Breve descrizione

Il Sindaco a cui spetta la nomina (vedi deliberazione n.12/2013 ANAC), non deve obbligatoriamente procedere ad una procedura di tipo comparativo, in quanto ai sensi dell'art.7, comma 6 - quater del d.lgs. n. 165/2001, le disposizioni concernenti le procedure comparative non si applicano alle nomine dei nuclei di valutazione. Tuttavia, sia la giurisprudenza contabile che quella amministrativa hanno sempre sostenuto che anche nelle nomine fiduciarie debbono comunque essere rispettati i principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione al fine di rendere possibile la valutazione della scelta fiduciaria effettuata. In altri termini, nella nomina del nucleo di valutazione, pur essendo lasciata ampia discrezionalità al Sindaco per la scelta, tale scelta non può essere libera e/o arbitraria, ma dovrà essere pur sempre adeguatamente motivata, specie nel caso in cui il Comune sia dotato di un regolamento dove sono previsti in modo puntuale i requisiti e le competenze richieste per il ruolo da svolgere da parte del professionista da nominare.

Pertanto, qualora il Sindaco effettui la sua scelta fiduciaria al di fuori dei principi sopra enunciati o contravvenga a specifiche disposizioni regolamentari, lo stesso può essere passibile di denuncia per abuso di ufficio, tale è la conseguenza sulla nomina effettuata da un Sindaco su alcuni professionisti privi dei requisiti previsti nel regolamento, così come affrontata nelle sue motivazioni dalla Corte di Cassazione, sez. VI penale - sentenza 12 giugno 2013, n.25859.

* Si segnala che non è realizzabile il collegamento ipertestuale delle sentenze segnalate, in quanto sono consultate anche dati giurisprudenziali, a cui si accede soltanto con la password.

Anche una recente sentenza della Cassazione penale (30127/2021) ha condannato per abuso di ufficio, il sindaco per aver disposto la nomina dell'OIV, in assenza dell'iter previsto dal regolamento e dalla legge.

Nel caso di specie, pertanto, andrebbe verificato in via preliminare quanto dispone il regolamento approvato sulla istituzione e la nomina del Nucleo di Valutazione, al fine di evitare che il sindaco possa nominare persone a lui gradite, in quanto appartenenti. Alla sua stessa coalizione elettorale, privi di requisiti.

Pertanto, una volta emesso l'avviso pubblico di manifestazione di interesse, in esso dovranno essere comprovati da parte dei partecipanti il possesso dei requisiti richiesti dalla normativa e dal regolamento dell'ente, autocertificati i requisiti di compatibilità dell'incarico e della mancanza di conflitti di interesse con l'ente, e in caso di dipendenti pubblici, il previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza.

Una volta pervenute le domande ed esaminate le medesime da parte dell'Ufficio preposto saranno presentati al Sindaco i possibili candidati, lasciando a lui la scelta discrezionale non essendo prevista, al di fuori dei requisiti generali e specifici del posto da ricoprire, un esame comparativo.

Corte dei conti della Basilicata n. 1/2022

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente

Breve descrizione

Il principio della onnicomprensività del trattamento economico del personale dipendente delle PA ha un carattere tassativo e le deroghe devono essere espressamente previste dal legislatore e/o dal contratto nazionale. Le indennità legate alla performance erogate nell'anno immediatamente successivo a quello di maturazione sono soggette a tassazione ordinaria e non separata se l'erogazione nell'anno di maturazione è da considerare impossibile. Nel calcolo degli incentivi occorre sottrarre le risorse destinate all'Irap ed agli oneri riflessi.

Sono queste alcune delle più recenti pronunce della Corte dei conti e dell'Agenzia delle Entrate sul trattamento economico spettante al personale dipendente a titolo di salario accessorio.

La onnicomprensività

Non si possono destinare da parte delle PA somme al trattamento economico accessorio, anche indiretto, del personale dipendente e dirigente in violazione del principio della onnicomprensività. E' questa la indicazione di maggiore rilievo dettata dalla recente deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Basilicata n. 1/2022.

Sulla base del principio della onnicomprensività “non è possibile erogare in favore dei dipendenti pubblici qualsiasi indennità e/o compenso ulteriore rispetto al trattamento economico fondamentale ed accessorio stabilito dai contratti collettivi atteso che la spesa per il personale deve essere evidente, certa e prevedibile nella evoluzione (art. 8 Dlgs. n. 165/2001)”. Per la giurisprudenza contabile la contrattualizzazione del pubblico impiego ha reso sempre più stringenti i limiti alla corresponsione di compensi aggiuntivi rispetto al trattamento economico stabilito dal contratto, coerentemente con i successivi interventi normativi e con i principi generali evincibili in ordine al contenimento della spesa pubblica e della spesa per il personale. Viene aggiunto che la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 7/2014, “sempre con riguardo al sistema retributivo dei dipendenti pubblici, ha affermato che esso è basato sui due principi cardine di onnicomprensività della retribuzione, sancito dall'articolo 24, comma 3 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché di

definizione contrattuale delle componenti economiche, fissato dal successivo art. 45, comma 1. Principi alla luce dei quali nulla è dovuto oltre il trattamento economico fondamentale ed accessorio, stabilito dai contratti collettivi, al dipendente che abbia svolto una prestazione rientrante nei suoi doveri d'ufficio”.

Con riferimento al caso concreto, non “è possibile destinare i proventi delle estrazioni petrolifere al concorso al pagamento delle spese di locazione in favore del personale ospedaliero che decidesse di trasferirsi in loco”. Una tale scelta “appare porsi in contrasto anche con specifiche competenze previste in materia di organizzazione degli uffici pubblici, di rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e di individuazione del relativo trattamento retributivo. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio dei pubblici dipendenti, fatte salve le eccezioni previste, è definito dai contratti collettivi e le amministrazioni pubbliche garantiscono ai dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi (art. 45 Dlgs n. 165/2001). Tali norme fungono da limite per l'attribuzione di trattamenti migliorativi *ad personam*, essendo il trattamento tabellare senz'altro onnicomprensivo della remunerazione destinata al dipendente quale controprestazione delle attività contrattualmente previste.....questa Sezione è dell'avviso che l'erogazione di un vantaggio economico da parte di un'amministrazione comunale al personale sanitario che accettasse di prestare la propria attività lavorativa presso una specifica struttura ospedaliera non sia possibile in quanto realizzerebbe una non prevista ingerenza nella organizzazione amministrativa dell'offerta sanitaria e nella individuazione del trattamento economico di prestazioni di lavoro pubblico”.

Infine, viene ricordata la “sussistenza del principio di riserva di legge statale esclusiva in tema di pubblico impiego e del relativo trattamento economico. La giurisprudenza costituzionale, a più riprese, ha affermato infatti che la materia dell'ordinamento civile, riservata in via esclusiva al legislatore statale, investe la disciplina del trattamento economico e giuridico dei dipendenti pubblici e ricomprende tutte le disposizioni che incidono sulla regolazione del rapporto di lavoro con conseguente illegittimità di una eventuale erogazione di indennità accessorie di qualsiasi tipo al di fuori di una specifica previsione di legge o della contrattazione di settore”.