



Consiglio regionale della Calabria

News relative alla tematica della performance e della trasparenza

2° 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

**Nota di lettura del Servizio del Bilancio dei Camera e Senato n. 298/2022 concernente il
“Piano integrato di attività e organizzazione (Atto del Governo n. 369 – schema di D.P.R)”**

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

È stata pubblicata la nota di lettura del Servizio del Bilancio dei Camera e Senato n. 298/2022 concernente il “Piano integrato di attività e organizzazione (Atto del Governo n. 369 – schema di d.P.R)”.

Lo schema di decreto del Presidente della Repubblica in esame reca il regolamento concernente individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il provvedimento è adottato ai sensi ai sensi dell’art. 6, comma 5, del decreto legge n. 80/2021.

Alcune osservazioni di tecnica normativa nel parere del Consiglio di Stato n. 506 del 2022 - PIAO

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Consiglio di Stato, Sezione Consultiva per gli Atti Normativi, nella Adunanza del 8 febbraio 2022 e del 17 febbraio 2022 ha reso il parere n. 506 del 2022, 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”.

La Sezione esprime un parere favorevole su detto schema di decreto, a condizione che sia riformulato nel senso esposto e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il decreto ministeriale.

L’Ufficio legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione, unitamente allo schema di decreto, nella nota del 3 febbraio 2022, comunicava la trasmissione al Consiglio di Stato, per completezza di trattazione, dello schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, con la relativa relazione illustrativa. Sul testo di quest’ultimo decreto, il 2 dicembre 2021, è stata sancita l’intesa in Conferenza Unificata. L’Ufficio legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione, essendosi riservato di integrare la documentazione all’esito della seduta della Conferenza Unificata prevista per il 9 febbraio 2022, con nota prot.n. 185-P del 10 febbraio 2022, ha trasmesso i pareri di Anci e di Upi, ai quali era condizionata l’intesa della Conferenza Unificata da concludere nella seduta prevista per il 9 febbraio e, successivamente, con nota prot. n. 197-P dell’11 febbraio 2022 e successivamente ha inviato l’intesa sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 9 febbraio sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica.

Nella Relazione a detto schema si segnala che sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica è stata richiesta, ai sensi dell’articolo 7, comma 1, del dPCM 15 settembre 2017, n. 169, l’esenzione dall’analisi di impatto della regolamentazione. Il Consiglio di Stato rileva

invece come il Regolamento abbia un rilevante impatto, diretto e indiretto, sulle Amministrazioni.

Il parere del Consiglio di Stato offre spunti di riflessione in materia di abrogazioni, di delegificazione, di fonti normative.

Prima di procedere all'esame dello schema sottopostogli, il Consiglio di Stato evidenzia alcuni aspetti legati all'attuazione dell'articolo 6 del decreto legge 80/2021, e segnatamente quelli relativi a:

- I) le specifiche modalità di ricorso al modello della delegificazione;
- II) la natura quantomeno ambivalente del decreto ministeriale recante il "Piano tipo".

Riguardo allo Schema di d.P.R.

Il comma 5 dell'articolo 6, del d.l. 80/2021 prevede che "Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo".

Lo schema di decreto ha la finalità di render effettivo l'intento di riordino e semplificazione perseguito dal Piano. Tale meccanismo fa perno sullo strumento del regolamento di delegificazione disciplinato dall'art. 17, comma 2, della legge n. 400 del 1988.

L'articolo 17, comma 2, della legge 400/1988 prevede infatti che "Con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentito il Consiglio di Stato e previo parere delle Commissioni parlamentari competenti in materia, che si pronunciano entro trenta giorni dalla richiesta, sono emanati i regolamenti per la disciplina delle materie, non coperte da riserva assoluta di legge prevista dalla Costituzione, per le quali le leggi della Repubblica, autorizzando l'esercizio della potestà regolamentare del Governo, determinano le norme generali regolatrici della materia e dispongono l'abrogazione delle norme vigenti, con effetto dall'entrata in vigore delle norme regolamentari".

Dal punto di vista della tecnica normativa, la delegificazione con cui il legislatore autorizza fonti secondarie del diritto (regolamenti governativi) a disciplinare determinate materie non coperte da riserve di legge assolute, richiede che sia approvata una legge per così dire "abilitante", che autorizzi il Governo ad intervenire con un regolamento in quella determinata materia e che, nello stesso tempo, determini i principi generali regolatori della materia, nonché

disponga l'abrogazione delle norme legislative preesistenti. L'effetto abrogativo si produce in un momento differito e dunque non quando entra in vigore la legge che ha disposto la delegificazione, ma dall'entrata in vigore delle norme regolamentari.

Ad avviso del Consiglio di Stato, il ricorso a tale strumento avviene con modalità non corrispondenti al modello normativo. Nel caso di specie, il Consiglio di Stato, infatti, rileva che la norma di delegificazione (autorizzata nella specie, dall'art. 6 d.l. 80/2021) assegna al regolamento il 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. Demanda integralmente questo compito al regolamento stesso, quale atto cui spetterà identificare "gli adempimenti" di legge abrogati con la sua entrata in vigore. In altri termini, secondo il Consiglio di Stato, in questo caso il regolamento di delegificazione agisce solo "in negativo", astenendosi dal recare una "disciplina della materia" che si dovrà perciò desumere per sottrazione degli adempimenti abrogati o comunque adeguati.

In presenza di detto art. 6 del d.l. 80/2021, e dunque di una legge così essenziale nei contenuti ("debolmente" delineati), secondo quanto affermato dal Consiglio di Stato, è lo schema di regolamento ad assolvere la finalità che gli è assegnata di individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani che saranno assorbiti nel Piao. Ciò avviene tramite talune abrogazioni espresse di norme primarie, elencate nell'unico comma di cui si compone l'art. 1 ("Abrogazioni"), nonché tramite modifiche, soppressive o sostitutive, di parole o proposizioni di altre norme primarie indicate nell'art. 2 ("Modifiche di disposizioni normative vigenti") anche al fine di espungere il riferimento agli adempimenti assorbiti dal Piao, per sostituirli con l'indicazione della relativa sezione/sottosezione del "nuovo" Piano.

A questo proposito, il Consiglio di Stato evidenzia che la norma di legge "si riferisce, impropriamente, all'abrogazione di adempimenti, non di norme. Una formulazione che lascia aperto il dubbio se essa debba essere interpretata nel senso che il regolamento in esame ha l'effetto non già di abrogare le norme indicate ma di determinare la loro inefficacia in quanto relative ad adempimenti, da ritenere ormai inutili o superati in quanto inerenti a piani assorbiti nel PIAO, o ancora di lasciare vigenti le norme solo per alcuni destinatari, cui non si applica l'art. 6 del d.l. n. 80".

Riguardo alla questione relativa ad atti non conformi al modello vi è un cenno nella sentenza della Corte costituzionale n. 149/2012 che, sia pure incidentalmente, ha rilevato la possibile rilevanza del tema, laddove così si è espressa: “lasciando impregiudicata ogni valutazione ogni valutazione sulle procedure di delegificazione non conformi al modello previsto dall’art. 17, comma 2, della legge n. 400 del 1988, ... che non determina <<le norme generali regolatrici della materia>>, né indica le norme di rango primario da ritenersi abrogate con effetto dalla data di entrata in vigore dei regolamenti di delegificazione...”. Si veda anche la sentenza Corte costituzionale n. 30/2005. Il tema in generale rileva dal punto di vista delle fonti normative, occorre infatti una legge di autorizzazione per lo “spostamento”, nelle materie non coperte da riserva di legge, della disciplina dalla fonte legislativa alla fonte regolamentare. Inoltre il tema rileva anche, sempre a livello generale, sotto il profilo del riparto della competenza tra lo Stato e le Regioni, tenuto conto dell’articolo 117, sesto comma, della Costituzione, secondo cui spetta allo Stato la potestà regolamentare nelle materie di competenza esclusiva statale.

Riguardo al DM di approvazione del PIANO-TIPO

Il comma 6 dell’articolo 6 del decreto legge 80/2021 ha previsto che entro il 31 marzo 2022 (“Entro il medesimo termine di cui al comma 5”), “con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l’adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”.

Il secondo rilievo, che il Consiglio di stato evidenzia come seconda criticità, riguarda la natura del decreto ministeriale recante il “Piano tipo” (art. 6, comma 6, del d.l. n. 80), che viene ritenuta “quantomeno ambivalente”. Da un lato, si dispone l’adozione solo di un modello di piano “a supporto delle amministrazioni”, che sembrerebbe non essere vincolante e, a queste condizioni, non possedere valore normativo; dall’altro, si dispone, col medesimo decreto, la definizione di “modalità semplificate” per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti e pertanto si conferiscono al medesimo atto contenuti necessariamente normativi.

Il Consiglio di Stato afferma che, “se al regolamento è consegnata essenzialmente la pars destruens del disegno di delegificazione per la semplificazione, è allo schema di decreto ministeriale di adozione del Piano Tipo che è affidata la pars costruens, ovvero la concreta definizione di quello che sarà (non solo lo schema di Piano Tipo, bensì) il quadro di riferimento per le pubbliche amministrazioni assoggettate al Piao, andando in tal modo a integrare, anzi sostanzialmente a comporre, le scarse indicazioni offerte dall’art.6 del decreto-legge n. 80 del 2021 in merito alle finalità da perseguire e alle stesse norme generali regolatrici del Piao.

Mentre il regolamento governativo, al fine di rimuovere gli ostacoli che altrimenti vi sarebbero nelle disposizioni di legge, adegua l’ordinamento all’effetto di assorbimento nel PIAO degli altri piani già previsti, la regolazione positiva del nuovo Piano va rimessa a uno strumento dinamico e adattabile, il decreto ministeriale, come si conviene allo scopo.

Secondo il Consiglio di Stato, sebbene il decreto ministeriale sia definito dall’art.6, comma 6, solo “quale strumento di supporto alle amministrazioni”, quasi un atto di indirizzo non vincolante, risulta avere “valore chiaramente normativo e prescrittivo” e va considerato a tutti gli effetti come un regolamento e, dunque da trasmettere al Consiglio di Stato con la dovuta richiesta di parere (non essendo, a tal fine, sufficiente una mera trasmissione “di cortesia”).

ABROGAZIONI

Venendo all’esame delle abrogazioni specificamente disposte dallo schema di decreto del Presidente della Repubblica, il Consiglio di Stato rileva che le loro ricadute non sono uniformi per tutti i piani dei quali si prevede l’assorbimento nel Piao, né per tutti i contesti legislativi di rispettivo riferimento, né per tutte le amministrazioni pubbliche.

Solo alcuni piani sono oggetto, infatti, di abrogazioni espresse e, in taluni casi, di modifiche soppressive che hanno la capacità di condurre alla caducazione dell’intera disciplina di rango primario che li prevedeva e li disciplinava.

Così ad esempio, formano oggetto di abrogazioni espresse e di modifiche soppressive della normativa primaria che reca la rispettiva disciplina: il Piano organizzativo per il lavoro agile (cd. Pola), introdotto come sezione del Piano della performance dall’art.14, comma 1, della l.7 agosto 2015, n.124, oggetto di abrogazione espressa ai sensi dell’art.1, comma 1, lett. e) dello schema di regolamento. Con riferimento a quelli che erano, in base alla norma primaria che lo regolava, gli obiettivi del Piano, residua la sola disposizione, di cui al comma 3-bis

dell'art.14, della l.n.124 del 2015, volta a prevedere l'istituzione, presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'Osservatorio Nazionale del Lavoro Agile nelle Amministrazioni Pubbliche; il Piano delle azioni positive (cd. Pap) di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, soppresso in via di modifica dall'art.2, comma 2, lett. a) dello schema di regolamento. Per esso, l'art. 2, comma 2, lett. c) dello schema di regolamento fa venir meno, in via di modifica soppressiva, anche la sanzione, contemplata nel quarto periodo dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n.198/2006, tramite rinvio all'art.6, comma 6, del d.lgs. 165 del 2001, che prevedeva il divieto di assumere personale in caso di mancato adempimento.

Per altri piani, invece, le abrogazioni e le modifiche disposte dallo schema di regolamento in esame non sono altrettanto esaustive, lasciando residuare porzioni di disciplina primaria o riferimenti ad essi da parte di altre norme legislative, in relazione alle quali paiono opportuni completamenti e chiarimenti al fine di non complicare il riconoscimento del quadro normativo di riferimento per le pubbliche amministrazioni assoggettate al Piao, salvi gli ulteriori adeguamenti e coordinamenti resi necessari dalle indicazioni fornite dal decreto ministeriale di adozione del Piano tipo.

Il Consiglio di Stato raccomanda un approfondimento del lavoro di abrogazione per ciascuno dei Piani assorbiti.

In relazione alla complessità del suddetto quadro dei piani confluiti nel Piao e, conseguentemente, alla difficoltà di definire compiutamente tutto il quadro abrogativo, la Sezione ritiene altresì di formulare taluni suggerimenti, ed in particolare quello:

- di inserire espressamente una disposizione che preluda, in prospettiva futura, a successive e più incisive abrogazioni esplicite, che non si limitino ad abrogare le norme incompatibili ma verifichino, nel tempo, con un'apposita azione di monitoraggio l'effettiva utilità delle norme rimaste in vigore, conservando, in prospettiva, solo quelle davvero indispensabili;
- di considerare utile in questo caso (eccezionalmente, e solo in considerazione della particolarità della fattispecie) il ricorso anche a clausole generali, abrogative delle disposizioni incompatibili con il presente decreto;
- di prevedere espressamente, nel d.P.R. in esame, con una norma ad hoc, il monitoraggio periodico della completezza ed efficacia del quadro abrogativo e della

eventuale necessità di esplicitare, dopo un certo periodo di funzionamento, nuove abrogazioni.

Iter parlamentare del DPR (parere)

Schema di decreto del Presidente della Repubblica concernente regolamento recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione – Atto 369

ITER al Senato della Repubblica

Il provvedimento è stato esaminato dalla Commissione Affari costituzionali (1a) nella seduta del 15 marzo 2022 e rinviato.

Il relatore ha anticipato che intende formulare una proposta di parere favorevole, con osservazioni o condizioni che recepiscano le segnalazioni della Conferenza unificata - che a sua volta ripropone i rilievi dell'ANCI e della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome - e del Consiglio di Stato.

L' iter per la discussione e l'espressione del parere:

Martedì 15 marzo	-	1ª Commissione permanente (Affari Costituzionali) Relatore Sen. Augussori (Lega-SP)	Seguito esame. <u>La Commissione dovrà dare il parere entro il 7 Aprile 2022.</u>
Martedì 29 marzo	-	1ª Commissione permanente (Affari Costituzionali)	Seguito esame e rinvio.
Mercoledì 30 marzo		5ª Commissione permanente (Bilancio)	Esame e rinvio
Martedì 5 aprile	-	1ª Commissione permanente (Affari Costituzionali)	Seguito esame e rinvio. Proposta del Relatore di parere favorevole con condizioni e osservazioni (allegata al resoconto)
Martedì 5 aprile	-	5ª Commissione permanente (Bilancio)	Proposta di parere Osservazioni: non ostativo con rilievi

ITER alla Camera Deputati

Il Provvedimento è stato illustrato nella seduta della Commissione I Affari Costituzionali del 22 marzo 2022:

Martedì 22 marzo	I Affari Costituzionali Relatore On. Corneli (M5S)	Esame e rinvio. <i>La Commissione deve dare il parere entro il 7 Aprile 2022.</i>
Mercoledì 30 marzo	I Affari Costituzionali	<i>Seguito esame e rinvio.</i>
Mercoledì 30 marzo	V Bilancio	<i>Esame</i> <i>Valutazione favorevole.</i>
Mercoledì 6 aprile	I Affari Costituzionali	<i>Parere favorevole con condizioni e osservazioni</i>

In estrema sintesi il parere della Commissione Affari costituzionali della Camera è favorevole con condizioni e osservazioni volte a recepire i rilievi formulati dal Consiglio di Stato e dalla Conferenza Unificata, tra cui l'opportunità di prevedere, nel primo provvedimento utile, una proroga del termine per la prima adozione del PIAO.

Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 (Art. 4) “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Decreto Legge, 30 aprile 2022, n. 36 introduce “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” , battezzato per brevità come “Decreto PNRR 2”.

Il testo del decreto ha previsto tra l’altro anche delle misure dedicate alla Pubblica Amministrazione, avendo di mira lo specifico obiettivo di rafforzare la politica di “empowerment” della stessa intrapresa dal Governo.

Nell’ambito di tale intervento, meritano particolare attenzione le previsioni concernenti un tema sempre attuale e di grande importanza: il “codice di comportamento” e l’ “etica pubblica” dei dipendenti pubblici.

Il decreto modifica profondamente tali aspetti, introducendo tre punti importanti.

In primo luogo viene previsto una sorta di “galateo social”, vale a dire un aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62) richiamato all’art. 54 del Testo Unico sul Pubblico Impiego (D.lgs. 165/2001), che dovrà ora prevedere al suo interno una specifica sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, e ciò anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione.

In secondo luogo viene previsto che, una volta espletate le procedure concorsuali, le Amministrazioni che procedono all’assunzione dei vincitori di concorso debbano prevedere obbligatoriamente lo svolgimento di un ciclo formativo sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico del dipendente, la cui durata e intensità siano proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Infine viene previsto che l’aggiornamento del codice di comportamento nei termini suddetti, debba avvenire entro la data limite del 31 dicembre 2022.

Dunque, il “Decreto PNRR 2”, nell’introdurre tali misure, ha inteso evidentemente attuare il rafforzamento della Pubblica Amministrazione mediante un costante monitoraggio e una

specifica attività di formazione delle persone che in essa lavorano, adattando le ormai desuete regole contenute nel codice di comportamento, entrato in vigore quasi 10 anni fa, all'evoluzione tecnologica e digitale.

Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 (Art. 7, comma 1) “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Sulla base del d.l. n. 80/2021 entro il mese di gennaio di ogni anno le PA devono adottare il PIAO annuale e triennale. Per l'anno 2022, sulla base delle previsioni dettate dal decreto cd milleproroghe, tale termine è stato spostato al 30 aprile.

Con la nuova disposizione contenuta nel comma 1 dell'articolo 7, il termine per l'adozione del PIAO nel 2022 viene spostato al 30 giugno. Ricordiamo che per il decreto della Funzione Pubblica contenente lo schema di PIAO tale termine è fissato per gli enti locali nei 30 giorni successivi alla adozione del bilancio e che, per l'anno 2022, tale termine è fissato entro i 120 giorni successivi alla approvazione di tale documento. Occorre aggiungere che al momento attuale non sono stati ancora formalmente approvati né il Decreto del Presidente della Repubblica con cui vengono individuati i documenti di programmazione unificati nel PIAO né il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione contenente le Linee Guida e lo schema semplificato per gli enti pubblici che hanno meno di 50 dipendenti a tempo indeterminato in servizio. Si deve inoltre ricordare che il termine per l'adozione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, un documento che dovrebbe essere superato e compreso nel PIAO, è stato spostato dall'Anac prima al 30 aprile e poi al 30 giugno, rispetto al termine ordinario del 31 gennaio. Ricordiamo che una commissione del Senato e l'Anci hanno chiesto lo spostamento della entrata in vigore del nuovo strumento al prossimo anno 2023.

Consiglio di Stato, Sezione Consultiva per gli atti Normativi, 26/05/2022 n. 902

“Parere sullo schema di decreto per la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Consiglio di Stato, con il **parere del 26 maggio 2022, n. 902**, nell’esprimere il proprio apprezzamento 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 d.l. 9 giugno 2021, n. 80 (Decreto Reclutamenti), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”*, ha tuttavia ritenuto che **non appare fugato il rischio che il Piao si risolva, come si ebbe modo di rilevare nel precedente parere n. 506 del 2022, in una giustapposizione di Piani, quasi a definirsi come un ulteriore “strato di burocrazia”**.

Per il Collegio, le sezioni e le sottosezioni del Piao rinviano a soggetti diversi quanto a **predisposizione e a monitoraggio oltre ad alludere a effetti diversi**. La questione si evince nell’art.3, comma 1, lett. c) dello schema di decreto, dove, con peculiare riferimento alla sottosezione *“rischi corruttivi e trasparenza”*, si precisa che essa dovrà essere predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della l. 6 novembre 2012, n. 190, aggiungendo che ne sono elementi essenziali quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generale adottati dall’ANAC ai sensi della stessa legge del 2012 nonché del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Lo stesso dicasi per l’art. 4 dello schema di decreto dove, al comma 1, lett. b), con riferimento alla sottosezione *“Organizzazione del lavoro agile”*, se ne richiede la necessaria coerenza con le Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica oltre che con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale.

Inoltre, facendo riferimento al *“Monitoraggio”*, previsto all’art. 5, si rinvia a strumenti e modalità differenti a seconda delle sezioni o sottosezioni. In particolare, il monitoraggio delle sottosezioni *“Valore pubblico e Performance”* si dispone avvenga secondo le modalità

stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ossia con l'intervento degli OIV e sulla base della relazione sulla performance, la cui previsione non è, infatti, toccata dalle abrogazioni disposte dallo schema di regolamento. Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" si stabilisce avvenga secondo le indicazioni di ANAC, mentre per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance si vuole effettuato su base triennale dall'OIV o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del TUEL. Trattasi di un insieme di disposizioni che appaiono ancora disomogenee e non armonizzate, e accrescono dunque **l'eventualità che il Piao possa andare a costituire, in concreto, "un adempimento formale aggiuntivo**, entro il quale i precedenti Piani vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l'ulteriore onere di ricomporli nel più generale Piao", anziché affermarsi come strumento unitario e sostitutivo dei Piani del passato, per quella "visione integrata dell'organizzazione" di cui parla anche l'AIR..

Nè migliore impressione desta il "piano tipo", che secondo il parere si riduce ad "un semplice schema grafico, ove sono indicate le diverse partizioni del Piao in conformità allo schema di decreto che ne disciplina il contenuto". Meglio sarebbe integrare lo schema grafico "con almeno alcune delle indicazioni attualmente contenute nelle linee guida", che ,a loro volta, evidenzia Palazzo Spada, contengono significative deviazioni rispetto al quadro normativo.

Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 80 (PIAO)

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il 26 maggio 2022 il Consiglio dei ministri (n. 80) ha confermato il decreto del Presidente della Repubblica con cui si procede ad un atto di semplificazione nell'organizzazione del pubblico impiego, ovvero il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao), previsto dal Decreto Reclutamenti (d.l. 80/2021).

L'obiettivo del Piao.

Il Piao elimina molti piani e adempimenti di programmazione in capo alle amministrazioni, dal Piano per il lavoro agile a quello per la parità di genere, fino alla performance, destinati ora a essere assorbiti in un solo Piano unico integrato, da adottare a partire dal prossimo 30 giugno. Il Piao risulta garantisce un efficientamento della burocrazia, così da permettere al Paese di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance”.

Legge 31 maggio 2022, n. 62 *“Disposizioni in materia di trasparenza dei rapporti tra le imprese produttrici, i soggetti che operano nel settore della salute e le organizzazioni sanitarie”*.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

La Legge 31 maggio 2022 n 62, per finalità di trasparenza nonché di prevenzione e contrasto della corruzione e del degrado dell'azione amministrativa, intende garantire il diritto alla conoscenza delle transazioni finanziarie intercorrenti tra le imprese (di farmaci, dispositivi, apparecchiature, beni e servizi, anche non sanitari) e i soggetti e le organizzazioni che operano nel settore della salute.

A tal fine, le imprese produttrici dovranno rendere pubbliche tutte le transazioni finanziarie (convenzioni e erogazioni in denaro, beni, servizi o altre utilità) con un valore unitario maggiore di 100 euro o un valore complessivo annuo maggiore di 1000 euro effettuate verso un soggetto che opera nel settore della salute; quando le transazioni finanziarie sono a favore delle organizzazioni sanitarie, l'obbligo di comunicazione scatta per un valore unitario maggiore di 1000 euro o un valore complessivo annuo maggiore di 2.500 euro.

Le imprese produttrici, costituite in forma societaria, dovranno inoltre comunicare i dati identificativi degli eventuali operatori sanitari in possesso di azioni/quote o obbligazioni dell'impresa produttrice o che percepiscano dalla società compensi per la concessione di licenze per l'utilizzazione economica di diritti di proprietà industriale o intellettuale.

Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento, dovrà essere istituito nel sito internet istituzionale del Ministero della Salute il registro pubblico telematico denominato "Sanità trasparente" dove saranno pubblicati, in distinte sezioni, tutti i dati risultanti dalle comunicazioni. Per le aziende che non rispettano gli obblighi di comunicazione sono previste sanzioni, calcolate come segue: sanzione pecuniaria di 1.000 euro, aumentata di venti volte l'importo dell'erogazione alla quale si riferisce l'omissione.

Per la mancata comunicazione delle partecipazioni azionarie o dei brevetti, la sanzione va da 5.000 a 50.000 euro. Per chi fornisce notizie false o incomplete nelle comunicazioni, si applica invece una sanzione da 5.000 a 100.000 euro. Gli atti di irrogazione delle sanzioni saranno pubblicati in un'apposita sezione del registro pubblico telematico Sanità trasparente. Il

Ministero della salute esercita le funzioni di vigilanza sull'attuazione delle disposizioni e applica le sanzioni amministrative previste.

L'amministrazione finanziaria e il Corpo della Guardia di finanza, nell'ambito delle attività di controllo effettuate nei riguardi delle imprese produttrici, verificano l'esecuzione degli obblighi previsti. Gli obblighi di comunicazione relativi alle erogazioni e alle relazioni d'interesse dirette e indirette si applicano a decorrere dal terzo trimestre successivo a quello in corso alla data di pubblicazione sulla G.U. dell'avviso di inizio funzionamento del registro Sanità trasparente; gli obblighi di comunicazione relativi alle partecipazioni azionarie, ai titoli obbligazionari e ai proventi derivanti da diritti di proprietà industriale o intellettuale partono dopo il secondo anno rispetto a quello in corso alla data di pubblicazione sulla G.U. dell'avviso di inizio funzionamento del registro Sanità trasparente.

NOVITA' DELIBERATIVE A.N.AC.

Comunicato del Presidente A.N.AC. del 5 aprile 2022 “*Nuove modalità di segnalazione di violazioni in materia di contratti pubblici, anticorruzione e trasparenza*”.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Con un Comunicato del Presidente firmato il 5 aprile 2022, Anac ha introdotto nuove modalità di segnalazione di violazioni all’Autorità Nazionale Anticorruzione. D’ora in poi risulterà più facile l’invio attraverso il link <https://www.anticorruzione.it/-/segnalazioni-contratti-pubblici-e-anticorruzione> compilando un modulo digitale, rinvenibile anche nella homepage del sito, cliccando sull’icona "Segnala".

A partire dal 6 giugno 2022, tale modalità digitale diventerà canale esclusivo di segnalazione all’Autorità da parte di terzi.

Il modulo consente di compilare la segnalazione online, inserendo specifiche informazioni sull’ambito e tipologia della segnalazione, utilizzando e valorizzando le informazioni già in possesso della Banca Dati dell’Autorità. Il modulo consente, inoltre, di specificare l’area a cui è destinata la segnalazione, suddividendo tra Contratti pubblici, Anticorruzione, Conferimento di incarichi e imparzialità e Trasparenza.

Al fine di agevolare la progressiva transizione verso la nuova modalità telematica di segnalazione, sino al 5 giugno 2022 resterà parallelamente in vigore la precedente modalità di segnalazione mediante i moduli cartacei reperibili sul sito istituzionale.

Tuttavia, alle segnalazioni pervenute tramite Modulo Unico Informatizzato di Segnalazione verrà assegnata priorità di trattazione rispetto alle segnalazioni pervenute tramite i modelli precedenti.

Il Modulo Unico Informatizzato di Segnalazione non trova applicazione in caso di segnalazioni provenienti dall’Autorità giudiziaria amministrativa, da Procure e Pubblici ministeri, dall’Avvocatura dello Stato, da ogni altra Autorità pubblica ivi compresa quella giudiziaria ordinaria e contabile, per le quali restano in vigore i canali di comunicazione e segnalazione indicati dai Regolamenti di Vigilanza dell’Autorità.

Garante per la Protezione dei dati personali - Provvedimento del 7 aprile 2022, n. 134

“Ordinanza ingiunzione nei confronti di Azienda ospedaliera di Perugia”

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

All'interno della newsletter dell'11 maggio 2022, n. 488, il Garante per la Privacy ha pubblicato il provvedimento del 7 aprile 2022, n. 134, con cui ha sanzionato, sia un'azienda ospedaliera, sia la società informatica, che gestiva per conto di essa, il servizio di whistleblowing, non avendo adeguatamente garantito la massima riservatezza dei dipendenti. In particolare, si legge nel comunicato nel Garante, è risultato che l'accesso all'applicazione web di whistleblowing, basata su un software open source, avveniva attraverso sistemi che, non essendo stati correttamente configurati, registravano e conservano i dati di navigazione degli utenti, tanto da consentire l'identificazione di chi la utilizzava, tra cui i potenziali segnalanti.

In ulteriore istanza l'Ente non aveva provveduto a informare preventivamente i lavoratori in merito al trattamento dei dati personali effettuato per finalità di segnalazione degli illeciti, non aveva effettuato una valutazione di impatto privacy e non aveva neppure inserito tali operazioni nel registro delle attività di trattamento; è infine emersa una non corretta gestione delle credenziali di autenticazione per l'accesso all'applicazione web di whistleblowing da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) durante la fase di transizione con il suo successore.

Delibera n. 201 del 13 aprile 2022 “*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell’Autorità*”

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L’ANAC ha approvato la delibera n. 201 del 13 aprile 2022 che indica le modalità per assolvere gli obblighi di trasparenza e integrità da parte degli Organismi indipendenti di valutazione delle performance (OIV).

L’obbligo va assolto entro il 31 maggio 2022 e, entro il 30 giugno successivo, vanno pubblicate la griglia, unitamente al Documento di attestazione e alla Scheda di sintesi. Sul sito di ANAC sono accessibili tutti i documenti, comprensivi di griglie, schede di sintesi e criteri di compilazione.

L’attestazione degli OIV, o degli altri organismi o soggetti con funzioni analoghe, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, è pubblicata nella sezione «Amministrazione trasparente» entro il 30 giugno 2022. Entro tale data, inoltre, la sola griglia di rilevazione è trasmessa ad ANAC all’indirizzo di posta elettronica: attestazioni.oiv@anticorruzione.it.

La delibera ANAC n. 201 in questione precisa che il “RPCT, successivamente alla pubblicazione dell’attestazione OIV e all’invio ad ANAC, avrà cura di assumere le iniziative – misure di trasparenza – utili a superare le criticità segnalate dagli OIV entro il 31 ottobre 2022 ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili. Gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe, che hanno evidenziato al 31 maggio 2022 nella griglia di rilevazione carenze significative di pubblicazione, attribuendo nella colonna “completezza di contenuto” un valore inferiore a 3, avranno cura di monitorare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate dalle amministrazioni/enti, società, verificando il permanere o il superamento delle sole criticità esposte nella citata griglia di rilevazione. I suddetti organismi annotano gli esiti di questo monitoraggio, utilizzando un'altra griglia di monitoraggio che l’Autorità renderà disponibile in tempo utile e ad integrazione della presente delibera, aggiornando i valori attribuiti nella colonna “completezza di contenuto”, entro il 31 ottobre 2022, La griglia di monitoraggio è pubblicata nella sezione

«Amministrazione trasparente» o “Società trasparente” sotto-sezione di primo livello «Controlli e rilievi sull’amministrazione», sotto-sezione di secondo livello «Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe», «Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione» entro il 10 novembre 2022. Entro tale data, inoltre, la sola griglia di monitoraggio è trasmessa ad ANAC all’indirizzo di posta elettronica: attestazioni.oiv@anticorruzione.it. Sulla base degli esiti di monitoraggio, così acquisiti, le misure assunte dai RPCT potranno essere oggetto di valutazione da parte di ANAC nell’ambito dell’attività di controllo sull’operato dei RPCT di cui all’art. 45, co. 2, del dlgs 33/2013 per le conseguenti determinazioni. E’ utile evidenziare sin da ora, ai fini delle conseguenti iniziative da intraprendere nell’ambito delle attività di controllo interno sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, che l’Autorità intende per l’avvenire monitorare la sezione «Amministrazione trasparente» o “Società trasparente” indagando, ove possibile, anche la dimensione quantitativa – in termini assoluti – dei dati oggetto degli obblighi di pubblicazione”.

Si prevede, pertanto, che nel caso di verifica di insufficiente completezza dei dati, il RPCT assuma le iniziative necessarie per superare le criticità rilevate entro il 31 ottobre 2022, data entro la quale gli OIV, o gli altri organismi o soggetti con funzioni analoghe, provvederanno a verificare il superamento delle criticità riscontrate nel monitoraggio effettuato con riferimento ai dati presenti alla data del 31 maggio 2022.

Comunicato del Presidente A.N.AC. del 2 maggio 2022 “Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 sulla proroga al 30 giugno dell’approvazione del PIAO - adozione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza”.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Con un Comunicato del Presidente datato 2 maggio 2022, in un’ottica di semplificazione, Anac ha stabilito che le amministrazioni tenute alla adozione del Piao che non abbiano ancora approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, potranno deliberare la proroga della durata del Piano di Prevenzione della Corruzione 2021/2023. Questo qualora ritengano le previsioni contenute ancora attuali ed efficaci, anche tenuto conto dell’eventuale impegno in progetti legati all’attuazione del Pnrr.

Questionario per i Responsabili anticorruzione in collaborazione con la Scuola dell'Amministrazione

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Un questionario finalizzato ad acquisire informazioni dai Responsabili della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) sulle loro esigenze in relazione alla istituenda Comunità di pratica con altri soggetti. È quello diffuso in queste ore sul Forum dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), frutto di una collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) nell'ambito del 5° Piano di Azione Nazionale per il Governo Aperto (OGP) 2022-2023. ANAC, nello specifico, “sta contribuendo alla attivazione di una Comunità di Pratica a supporto dei principali attori della strategia anticorruzione (ivi inclusi gli Rpct) attraverso la promozione dell'incontro tra esperienze diverse (organizzazioni della società civile; dirigenti coinvolti nell'attuazione e monitoraggio delle misure; referenti antifrode del Pnrr; gestori delle comunicazioni di operazioni sospette; responsabili del trattamento dei dati personali) e la formazione”.

Primo passo per l'instaurazione di un canale di dialogo tra le due esperienze, a supporto delle Amministrazioni, è la diffusione tramite il Forum ANAC del questionario – predisposto nel contesto Ogp – finalizzato ad acquisire informazioni dagli Rpct sulle loro esigenze in relazione alla istituenda Comunità di pratica con altri soggetti.

I Responsabili Anticorruzione possono accedere al modulo on line del Questionario, predisposto nel contesto Ogp, tramite una sezione dedicata del sito internet della Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Proposta: “Affidare ad Anac la realizzazione del Portale unico della Trasparenza”

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Affidare ad ANAC la realizzazione del Portale unico della Trasparenza, creando così uno strumento a cui nessun Comune o ente può derogare. Troppi comuni sciolti per mafia ignorano totalmente la trasparenza e quindi la prevenzione della corruzione”. Questo l’appello lanciato dal senatore Nicola Morra, presentando la relazione approvata dalla Commissione Antimafia da lui presieduta. Secondo Morra è stato “appurato che la trascuratezza della trasparenza dell’azione amministrativa non avviene solo prima dello scioglimento degli enti, ma anche successivamente, nel corso del periodo di gestione straordinaria”. Per questo motivo “ANAC è fondamentale, sia attraverso la vigilanza collaborativa, che attraverso la realizzazione del Portale unico della trasparenza”.

Sul tema è intervenuto anche il presidente dell’ANAC, Giuseppe Busia. “Siamo grati che la Commissione Antimafia sostenga e creda profondamente nel nostro progetto di Piattaforma unica della Trasparenza, che consente risparmio di denaro pubblico, facilità di realizzazione, immediato controllo, e coinvolgimento dei cittadini e della società civile nella gestione del bene comune. Vuol dire passare dall’idea che la trasparenza debba essere cercata nei singoli siti di ogni amministrazione pubblica, per raccogliere tutto su un’unica piattaforma. Gli enti pubblici si troveranno quindi, un portale su cui caricare il loro dati, con costi minori, tempi ridotti e maggiore facilità di accesso. Ciò è fondamentale: se manca un dato, questo è immediatamente visibile, e quindi non si ha più necessità di controllo continuo per verificare se un ente adempie all’obbligo di legge, ma questo si evidenzia immediatamente da solo”.

Atto del Presidente A.N.AC. del 7 giugno 2022

Collegamento ipertestuale

Breve descrizione

L' Autorità Nazionale Anticorruzione, ha ribadito che la **rotazione dei dirigenti** è necessaria per **prevenire la corruzione**, richiamando un comune altoatesino, Laives, per la mancata rotazione dei dirigenti negli uffici a più elevato rischio di corruzione.

Al termine di un procedimento di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione, in seguito ad una segnalazione sulla mancata attuazione della misura della rotazione dei dirigenti da parte del Comune di Laives dove il capo dell'Ufficio Sviluppo del territorio ricopre con continuità da oltre undici anni lo stesso ruolo e quello dei Lavori Pubblici da nove anni, l' Autorità, non rinvenendo nel Piano Anticorruzione una disciplina della rotazione degli incarichi dirigenziali, né una programmazione della stessa, ma solo la menzione della rotazione ogni cinque anni del personale non dirigenziale, con un atto del Presidente, ha raccomandato all'amministrazione altoatesina di integrare il **Piano Triennale per la prevenzione della corruzione** prevedendo la **disciplina della rotazione ordinaria del personale dirigenziale**.

Dall'istruttoria condotta da Anac è emerso, infatti, che alcuni dirigenti ricoprivano lo stesso incarico da più di un decennio con oltre tre rinnovi consecutivi.

Il Responsabile anticorruzione - Rpct - del Comune e il sindaco hanno precisato che la rotazione è stata ritenuta "non perseguibile poiché comporterebbe inevitabilmente la perdita di professionalità ed esperienza specifica in ciascuno degli uffici coinvolti con evidenti ricadute negative sull'efficienza dei servizi soprattutto quelli rivolti alla generalità dei cittadini" evidenziando di aver adottato "ulteriori misure diverse dalla rotazione" ma sempre finalizzate alla prevenzione della corruzione tra le quali, un rafforzamento della trasparenza sul piano urbanistico, attraverso giornate dedicate ai cittadini con spiegazioni e informazioni sulle trasformazioni in atto con annuncio su internet e sui mass media. Pur valutando positivamente le misure alternative adottate dall'amministrazione, Anac ha inviato una raccomandazione al Comune, affinché formalizzi nel Piano triennale le motivazioni che sino a oggi hanno impedito una disciplina e una programmazione della rotazione dei dirigenti con

l'eventuale individuazione di figure infungibili Il Piano dovrà essere integrato con la formalizzazione delle misure alternative adottate, con la previsione di un monitoraggio da parte del Responsabile anticorruzione e con la formazione di personale che consenta di rendere interscambiabili le varie competenze anche dirigenziali.

Come disposto nel Piano nazionale anticorruzione del 2019, evidenzia Anac nella raccomandazione, negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, sarebbe preferibile che la durata dell'incarico fosse fissata al limite minimo legale. L'istituto della rotazione dirigenziale, specie in determinate aree a rischio, dovrebbe essere una prassi fisiologica mai assumendo carattere punitivo o sanzionatorio.

NOVITA' DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

Quinto Piano d'Azione per il governo aperto 2022 - 2023

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'Open Government è "una cultura della governance che promuove i principi di trasparenza, integrità, accountability e partecipazione dei portatori di interesse a sostegno della democrazia e della crescita inclusiva" (Rapporto OCSE, Open Government: The Global Context and the Way Forward 2016).

Le politiche di governo aperto rappresentano una delle leve più importanti per modernizzare le amministrazioni pubbliche e migliorare la qualità dei servizi resi a cittadini e imprese. Attuare i principi del governo aperto consente di rispondere ai bisogni crescenti di trasparenza dell'azione amministrativa e di partecipazione dei cittadini e della società civile organizzata, permette di contrastare più efficacemente la corruzione e di condividere le responsabilità della democrazia.

Uno strumento fondamentale per la realizzazione del governo aperto è di promuovere la partecipazione ai processi decisionali pubblici. Tra le iniziative di livello nazionale, dal 2019, con la finalità di promuovere presso le PA italiane le consultazioni pubbliche di qualità, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento delle Riforme Istituzionali hanno realizzato le linee guida operative sulla consultazione pubblica, il portale Consultazione.gov.it quale sito aggregatore della tematica, e la piattaforma ParteciPA, che concretizza la necessità di uno spazio di discussione nel quale tutti gli attori delle politiche pubbliche possono collaborare attraverso un dialogo costruttivo e trasparente.

A livello internazionale, nel 2011 l'Italia ha aderito a Open Government Partnership (OGP), un'iniziativa cui partecipano 78 Paesi che mira a ottenere impegni concreti dai Governi in termini di promozione della trasparenza, di sostegno alla partecipazione civica, di lotta alla corruzione e di diffusione delle nuove tecnologie a sostegno dell'innovazione dentro e fuori le amministrazioni.

In questo ambito, l'Italia ha costruito e affinato la propria strategia attraverso il progetto Italia Open Gov, che prevede:

- la redazione dei Piani d'Azione Nazionali per il governo aperto (NAP), programmi di attuazione di impegni specifici di durata biennale, elaborati grazie al confronto con i referenti delle pubbliche amministrazioni e con la società civile che vigila sull'attuazione delle iniziative;
- l'organizzazione e la partecipazione a eventi e iniziative nazionali ed internazionali, come la Open Gov Week che ha lo scopo di diffondere i principi del governo aperto o il Premio OpenGov Champion, che gratifica le amministrazioni pubbliche e le Organizzazioni della Società Civile più virtuose;
- la divulgazione dei temi del governo aperto presso le amministrazioni attraverso progetti pilota di innovazione metodologica nella relazione con gli stakeholder delle politiche pubbliche.

L'Italia è uno dei 43 Paesi di OGP ad essersi dotato di un forum multistakeholder che, nell'ambito del 5° Piano d'Azione Nazionale per il governo aperto, sta evolvendo nella Community OGP Italia, per attuare il confronto sistematico con le organizzazioni della società civile e con i vari rappresentanti delle pubbliche amministrazioni. Vi partecipano infatti molteplici attori, quali ad esempio i rappresentanti della società civile, del mondo universitario, delle imprese e delle associazioni di tutela dei consumatori interessati ai temi del governo aperto, che contribuiscono fattivamente alla stesura dei Piani d'Azione Nazionale e ne seguono il monitoraggio durante la fase di attuazione.

Dal 1 gennaio 2022, a 10 anni dalla sua adesione a OGP, l'Italia ha assunto il ruolo di Co-Presidente del Comitato Direttivo di OGP, insieme al rappresentante della società civile Aidan Eyakuze di Twaweza (Tanzania). Si rafforza dunque la responsabilità di promuovere a livello internazionale i principi di trasparenza amministrativa, partecipazione civica e innovazione tecnologica per l'evoluzione delle democrazie di tutto il mondo nel complesso periodo di ricostruzione a seguito dell'emergenza sanitaria.

Il 5° Piano d'Azione Nazionale per il governo aperto 2022-2023 (5NAP) è il risultato di un lungo processo di co-creazione che ha visto la collaborazione di circa 70 attori pubblici e

privati interessati alle politiche di governo aperto e ha portato a una definizione condivisa dei problemi e delle conseguenti priorità di azione. Il Piano si compone di cinque aree di azione:

- Governance e strategia per il governo aperto
- Prevenzione della corruzione e cultura dell'integrità
- Rafforzamento della partecipazione della società civile
- Promozione e difesa dello Spazio civico
- Trasformazione digitale e inclusione

Ciascuna area propone impegni da realizzare nel corso di circa un biennio con la collaborazione di diversi attori pubblici e privati, con l'obiettivo di migliorare complessivamente la capacità di attuazione dei principi del governo aperto a livello nazionale, in linea anche con la visione che caratterizza la nostra strategia di recupero sociale ed economico dalla pandemia da Covid-19, rappresentata dal PNRR. In particolare, ogni area punta a raggiungere obiettivi specifici. Per rafforzare la governance della politica di governo aperto, tra i principali risultati attesi ci sono la creazione di un FMS e la definizione di una strategia nazionale.

- Nell'ambito delle **politiche di trasparenza** dell'azione pubblica, l'impegno è quello invece di mettere in rete gli attori rilevanti con l'obiettivo, nella fase di attuazione del PNRR, di rafforzare le strategie di prevenzione della corruzione.
- La creazione di un Hub nazionale sulla partecipazione e la promozione della leva del dibattito pubblico sono gli impegni volti a rinsaldare il legame di fiducia tra le comunità per la cura e la gestione del territorio, e a mettere in sinergia le esperienze più avanzate realizzate a livello nazionale

A ciascuna azione sono associati nove impegni, da realizzarsi entro dicembre 2023. Con la pubblicazione, il 5NAP assume il carattere formale di impegno davanti alla comunità nazionale e a quella internazionale dei partecipanti a OGP.

Nominata la nuova Commissione tecnica per la performance

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Come si apprende dalla Comunicazione pubblicata il 21 aprile 2022 sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione pubblica, con un Decreto del Ministro per la P.A., Renato Brunetta, è stata nominata la nuova Commissione tecnica per la *performance*.

La Commissione è un Organo consultivo del Dipartimento della Funzione pubblica per l'indirizzo tecnico-metodologico necessario allo sviluppo delle attività di misurazione e valutazione della *performance* nelle Amministrazioni. Il [regolamento istitutivo](#) prevede che la Commissione operi assicurando stabilmente il coinvolgimento dei soggetti rilevanti nei diversi settori e comparti della pubblica amministrazione. La Commissione, nominata con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, è costituita da cinque componenti scelti tra professori o docenti universitari, dirigenti di amministrazioni pubbliche ed esperti del mondo privato. Ai componenti non spettano compensi e durano in carica due anni, rinnovabili una sola volta.

Questa sarà composta da 5 componenti:

1. Claudia Ciccodicola, che assumerà l'incarico di Presidente, già vicecapo del Servizio "Gestione del personale" della Banca d'Italia;
2. Denita Cepiku, Professoressa associata di Economia aziendale all'Università di Roma Tor Vergata;
3. Davide Galli, Professore associato di Economia aziendale all'Università Cattolica di Milano e Direttore Unità di missione per l'attuazione del "Pnrr" al Ministero della Giustizia;
4. Gennaro Iasevoli, Prorettore alla Ricerca e Internazionalizzazione dell'Università Lumsa di Roma e Professore ordinario di Economia e Gestione delle imprese;
5. Pierluigi Mastrogiuseppe, Direttore della Direzione "Studi, risorse e servizi" dell'Aran.

La Commissione tecnica per la *performance*, come evidenziato dal Ministro, Renato Brunetta, avrà il compito di implementare l'attuazione del "Pnrr", come elemento cardine della Riforma della P.A., con la funzione di *"sviluppare misurazioni delle prestazioni orientate ai risultati ottenuti, introducendo specifici incentivi e mettendo in pratica gli istituti contenuti nella Riforma del 2009, che puntano a valorizzare il contributo offerto dai dipendenti ai processi di innovazione, revisione organizzativa e miglioramento della qualità dei servizi offerti a Cittadini e Imprese"*.

Comunità di Pratica dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Una Comunità di pratica dedicata ai responsabili della prevenzione della corruzione e trasparenza, promossa dalla Scuola nazionale dell'amministrazione (Sna), che ha promosso una giornata di studi a Roma, presso la sede di Via Maresciallo Caviglia, il prossimo 22 giugno.

La Comunità rappresenterà un importante strumento per l'apprendimento collaborativo e la disseminazione di conoscenza. Costituirà, inoltre, un osservatorio qualificato dell'attuazione del Pnrr, con riferimento ai possibili "rischi di caduta" dell'integrità, e un luogo di sperimentazione di modelli innovativi per la prevenzione della corruzione. Destinatari dell'iniziativa sono i responsabili della prevenzione della corruzione e trasparenza delle amministrazioni, i referenti antifrode del Pnrr e altre figure similari.

La Comunità di pratica si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse da Italia Open Gov ed è funzionale all'attuazione dell'azione 2.01.2 del Quinto Piano d'Azione Nazionale per il Governo Aperto. Più in generale, concorre alla realizzazione degli obiettivi del Piano di ripresa in materia di sviluppo delle competenze del personale della Pubblica amministrazione. Il Pnrr, infatti, individua espressamente nella creazione di comunità di pratica uno degli ambiti prioritari per il rafforzamento del capitale umano pubblico attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni e conoscenze, la progettazione di soluzioni innovative e la messa a fattor comune di esperienze applicative.

Open Government Week

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Dal 16 al 20 maggio, il mondo ha celebrato l'Open Gov Week. L'evento, originariamente realizzato dall'Italia con la denominazione di Settimana dell'Amministrazione Aperta, vedrà coinvolti leader e attivisti che si uniranno per condividere idee, discutere soluzioni e impegnarsi in nuove forme di coinvolgimento dei cittadini nelle politiche pubbliche.

Dalla sua fondazione nel 2011, l'Open Government Partnership è cresciuta in 77 paesi che lavorano al fianco di migliaia di organizzazioni. Ogni due anni, ogni membro presenta un Piano d'Azione creato in collaborazione con la società civile, delineando impegni concreti per migliorare la trasparenza, la responsabilità e la partecipazione pubblica al governo locale e nazionale.

Anche l'Italia fin dal 2011 ha partecipato, e l'ultimo piano di azione 2022-2023, risultato di un processo di creazione tra tutti gli stakeholder comprese le associazioni della società civile, è stato pubblicato a fine febbraio ed è composto da 5 azioni: Governance e strategia per il governo aperto, Prevenzione della corruzione e cultura dell'integrità, Rafforzamento della partecipazione della società civile, Difesa dello Spazio civico e Innovazione digitale inclusiva. La Settimana dell'Amministrazione Aperta (SAA) è una iniziativa collettiva, nata da una proposta delle Organizzazioni della Società Civile (OSC) aderenti all'Open Government Forum (OG Forum) e coordinata dal Dipartimento Funzione Pubblica, che mira a sviluppare e divulgare la cultura del governo aperto, attraverso la pratica della trasparenza, della partecipazione civica e dell'accountability sia nelle amministrazioni pubbliche sia nella società civile. Lontana dal linguaggio burocratico e autoreferenziale delle amministrazioni, l'iniziativa si articola in sette giorni dedicati a incontri, consultazioni, seminari e dibattiti pubblici, focus group, attività di monitoraggio civico, webinar, hackathon, pubblicazione di dataset in formato aperto e report, premi, presentazione di nuovi siti e di servizi on line e altre iniziative che forniscano a cittadini e pubbliche amministrazioni strumenti utili ad attuare i principi dell'Open Government.

La SAA è organizzata in concomitanza con l'evento globale OpenGov Week, attraverso iniziative dal vivo e online.

La SAA è nata per valorizzare il contributo di tutti coloro che lavorano per rendere concreto il governo aperto: è un'occasione in cui presentare i risultati delle diverse iniziative e riflettere sugli aspetti che ancora richiedono miglioramento, nell'ottica di un processo collettivo fatto di impegno e responsabilità. Ogni contributo raccolto durante la Settimana dell'Amministrazione Aperta è da capitalizzare con l'obiettivo di migliorare la vita delle comunità di riferimento e più in generale la qualità della democrazia. Presentare pubblicamente il proprio contributo per il governo aperto durante la SAA significa:

- aumentare la propria credibilità, in omaggio al principio di accountability;
- agevolare la comprensione dell'utilità concreta di trasparenza, partecipazione e innovazione digitale per ricostruire un rapporto di fiducia tra cittadini e istituzioni;
- ispirare e motivare altre amministrazioni e Organizzazioni della Società Civile ad avviare progetti simili, dimostrando che l'impegno verso il governo aperto non solo è possibile, ma è indispensabile per il benessere della società.

La stessa SAA rappresenta un progetto di valore. Grazie all'impegno delle organizzazioni della società civile, l'iniziativa ha riscosso interesse all'estero e ha ispirato la replica in altri Paesi. Dopo l'elezione dell'Italia nel Comitato Direttivo di Open Government Partnership nel 2017, la SAA è diventata un'iniziativa globale: dal 2018 OGP organizza e promuove l'Open Government Week (OGW) che include, mappa e valorizza le migliori pratiche in tutto il mondo.

NOVITA' ARAN

Bozza nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

La trattativa per la sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali è ripartita a seguito della produzione di un'integrazione all'atto di indirizzo del Comitato di settore, finalizzato a reperire in particolare nuove risorse per la nuova "quarta area" e le assunzioni connesse al PNRR.

Si tratta del tentativo, di superare la logica del "tetto" posto dalla normativa vigente al "salario accessorio".

I CCNL sono sostanzialmente in "lotta" con una norma ormai fuori dal tempo, dalla logica e dalla concreta utilità: l'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, una palla al piede per qualsiasi tentativo di riportare la contrattazione e la gestione del personale ad una vera autonomia.

L'articolo 23, comma 2, della "legge Madia" è l'ultimo frutto avvelenato dei precedenti 7 anni, nei quali, a causa dell'articolo 9 del d.l. 78/2010, vennero irrigidite le regole finalizzate a introdurre tetti rigorosissimi alla spesa di personale. Le conseguenze furono il blocco totale di progressioni verticali e orizzontali, ma, soprattutto, lo stop a qualsiasi forma di crescita del salario accessorio, ottenuto anche con una limitazione formidabile alle assunzioni, parametriche a percentuali ridotte del costo connesso ai dipendenti cessati.

Un sistema che la Consulta, con la sentenza 178/2015 considerò incostituzionale per l'evidente ed eccessiva compressione dei diritti sindacali. Norme come il d.l. 90/2014 provarono ad attenuare le nefaste conseguenze del d.l. 78/2010, introducendo un progressivo percorso di ampliamento del turn over fino al 100%. Ma, in ogni caso tra il 2015 e il 2017 nella sostanza le assunzioni restarono bloccate comunque, a causa del continuo spostamento in avanti della "liberazione" delle percentuali e, soprattutto, della sciaguratissima e disgraziata riforma delle province, tra le cui nefaste conseguenze vi fu proprio un blocco delle assunzioni di oltre 24 mesi.

L'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 avrebbe dovuto determinare la cessazione definitiva di questo sistema, inserito com'era in una riforma finalizzata a garantire in modo diffuso per tutti un turn over al 100%. Tuttavia, la norma del 2017 era ed è ancora in qualche misura influenzata dalla preoccupazione della crescita della spesa del salario accessorio, che, infatti, congela al 2016.

Un congelamento, però, finalizzato: lo scopo avrebbe dovuto essere non permettere agli enti locali di incidere eccessivamente sulla spesa del personale, nelle more di un intervento della contrattazione collettiva nazionale, finalizzato ad armonizzare in trattamenti economici dei vari comparti.

Sta di fatto che i contratti nazionali collettivi di lavoro post 2017, quelli adesso scaduti e da rinnovare, non hanno minimamente affrontato il problema dell'armonizzazione dei trattamenti salariali.

La conseguenza è il permanere di un tetto, quello del 2016, ormai del tutto estraneo al fine della norma e che si è di volta in volta manifestato come di ostacolo all'autonomia contrattuale. Basti pensare alla quantità di deroghe normative prodotte negli anni nei confronti dell'articolo 23, comma 1, a partire dall'articolo 11-bis del d.l. 135/2018, resosi necessario per poter finanziare gli incrementi delle retribuzioni di posizione degli incaricati nell'area delle posizioni organizzative, portati al nuovo limite di 16.000 euro dal CCNL 21 maggio 2018.

Un anno dopo, è stato approvato l'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2018, allo scopo di incidere in misura ancora maggiore nei confronti dell'ormai palesemente inopportuno articolo 23, comma 2. La norma del 2019:

dispone di computare il salario accessorio adeguando il tetto del 2016 a quello da definire computando il personale in servizio e la connessa spesa al 31.12.2018;

consente di incrementare la spesa per il trattamento accessorio, utilizzando il criterio della media pro-capite: ogni nuovo assunto, aggiuntivo alla dotazione di fatto, accresce il trattamento accessorio (fondo contrattuale e fondo delle posizioni organizzative) di un importo pari alla media pro-capite al 2018.

Restano chiari problemi. L'articolo 23, comma 2, è manifestamente ormai inadeguato ed obsoleto, ma non è ancora stato del tutto abolito, come sarebbe opportuno e necessario. In particolare, visto che la spesa del personale è stata rapportata alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, al netto - per gli Enti locali - del fondo crediti di dubbia esigibilità e che

possono effettuare assunzioni solo gli enti virtuosi il cui rapporto sia al di sotto di specifici valori soglia; e, ancora, visto che il criterio per determinare le facoltà assunzionali è riferito non alla necessità di mantenere una spesa storica, bensì di garantire nel tempo che la spesa di personale sia sostenibile in relazione al flusso delle entrate. Visto tutto ciò, l'articolo 23, comma 2, dovrebbe solo essere abolito, perché è di ostacolo concreto al dipanarsi della nuova contrattazione.

È noto, per esempio, che il nuovo CCNL, come avviene per quello delle Funzioni centrali, vero e proprio "apripista" per gli altri contratti, punta sulla riforma dell'ordinamento professionale.

Le bozze fin qui circolare prevedono:

"Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione".

Specificando che "al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ"".

Ma: come finanziare la nuova area dell'Elevata Qualificazione, configurata sostanzialmente come una vera e propria area "quadri", interposta tra i funzionari e la dirigenza?

L'integrazione all'atto di indirizzo del Comitato di gestione prova a dare una risposta: "Il contratto collettivo nazionale disciplinerà l'utilizzo di risorse ulteriori, a carico dei bilanci delle amministrazioni del comparto, fino ad una misura che non può essere superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018, per interventi connessi alla definizione del nuovo sistema di classificazione professionale tra i quali:

- istituzione della nuova disciplina relativa al personale ad elevata qualificazione e sua valorizzazione, fermo restando quanto previsto dall'art. 3 dell'Atto di indirizzo dell'8 settembre 2021".

Qual è il problema, che ancora le bozze non hanno risolto? La corretta configurazione giuridica ed economica delle "EQ". Da un lato, si è compreso, sbirciando il Ccnl delle

Funzioni Centrali, che le Elevate Qualificazioni avranno stipendi importanti, non troppo distanti da quelli dei dirigenti. Dall'altro, si apprende, sempre guardando al Ccnl delle amministrazioni dello Stato, che l'area delle "EQ" non è caratterizzata da incarichi transeunti, come le attuali Posizioni Organizzative. I dipendenti che arrivano nelle "EQ" acquisiranno per sempre la connessa posizione economica e giuridica. Questo varrà anche per le Funzioni Locali?

Non è ancora dato saperlo. Sta di fatto che nelle Funzioni Centrali le nuove aree sono le seguenti:

Area degli operatori;

Area degli assistenti;

Area dei funzionari;

Area delle elevate professionalità.

È facile notare che l'attuale piattaforma delle Funzioni Locali considera i funzionari e le EQ nell'ambito di una stessa area: come se la EQ, dunque, fosse ancora configurabile quale incarico possibile ed aggiuntivo alla qualifica di funzionario. E, infatti, la bozza di Ccnl attualmente prevede che "Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo, sono in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza". E, ancora: "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ".

In ogni caso, l'atto di indirizzo aggiuntivo pone un limite preciso alla nuova spesa connessa a tali aree: lo 0,55 per cento del monte salari 2018. Che, comunque, non potrà essere destinato solo alle EQ, ma anche al sostegno finanziario delle "progressioni giuridiche nella fase di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, da effettuarsi nei limiti del piano dei fabbisogni e delle dotazioni organiche, al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, penultimo periodo, come modificato dall'art. 3 del D.L. n. 80/2021".

Resta, comunque, il problema generale dell'adeguamento del salario accessorio nel suo complesso alle esigenze amministrative e finanziarie; questione resa ancora più delicata dalla spinta data dal d.l. 80/2021 all'assunzione a tempo determinato di elevate qualificazioni, il

cui esito può per altro essere lo sfocio verso una stabilizzazione per nel massimo (ad oggi) il 40% dei dipendenti così assunti. Insomma, la normativa spinge per assunzioni ulteriori nella PA. L'altra domanda che si pone, allora, è: ma, quanto ciò si concilia con l'impedimento posto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017?

La risposta è ovvia: l'articolo 23, comma 2, è anche sotto questo aspetto un ostacolo non da poco. L'atto di indirizzo integrativo prova ancora a rispondere: "Il contratto collettivo nazionale prevederà che le amministrazioni del comparto possono incrementare, a decorrere dall'anno 2022, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse variabili destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, di una misura non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018". Lo scopo è consentire in modo diffuso l'aumento in particolare delle risorse variabili dei trattamenti accessori, cosa che, tuttavia, sarebbe possibile solo nel rispetto del tetto 2016, se si applicasse la sciagurata legge Madia, e solo nel rispetto della media pro-capite prevista dall'articolo 33 del d.l. 34/2019.

Per questo, l'atto di indirizzo del comitato di settore aggiunge: "Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, non sono sottoposte al limite recato dall'art. 23, comma 2, del predetto decreto legislativo".

In effetti, l'articolo 3, comma 2, del d.l. 80/2021 consente l'ennesima deroga all'inopportuno articolo 23, comma 2: "I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità".

L'atto di indirizzo, quindi, si avvale della norma citata qui sopra, per assestare un altro colpo all'articolo 23, comma 2, che, purtroppo, resta ancora in vigore nonostante la sua conclamata disutilità.

Ai problemi, molto rilevanti, di ordine economico, si aggiungono poi quelli di carattere giuridico e contrattuale.

La bozza di CCNL afferma che "Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse,

nonché le mansioni a ciascuna pertinenti”. Vi sarà da assolvere al complicato compito di definire i profili professionali, attività da sempre poco coltivata ad enti abituati a considerare i profili poco più che un mero titolo generale “istruttore”, privo di contenuti specifici.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2019 - 2021

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il 9 maggio è stato stipulato definitivamente il CCNL per il triennio 2019/2021 per il personale delle funzioni centrali.

E' questo il primo dei contratti nazionali per tale periodo ad essere firmato, confermando che questo è il comparto che funge da capofila per i rinnovi contrattuali del pubblico impiego.

Il contratto consta di 62 articoli ed è suddiviso in 8 titoli. Il contratto si completa con un allegato, 27 tabelle, 10 dichiarazioni congiunte ed una dichiarazione Aran-Commissario di Governo per la provincia di Bolzano.

Sui temi che saranno al centro del rinnovo contrattuale del comparto delle funzioni locali e regionali, il CCNL prevede:

- Il sistema di classificazione viene articolato nelle seguenti 4 aree (nel CCNL delle regioni ed enti locali categorie): Area degli operatori; Area degli assistenti; Area dei funzionari; Area delle elevate professionalità. Viene precisato che “All’interno dell’Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell’organizzazione del lavoro.. nell’Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune. Nell’ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti”. Entro 5 mesi dalla entrata in vigore del CCNL, in sede di contrattazione decentrata si definiscono “le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all’interno delle quali confluiscono i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale”. Il personale dell’area delle elevate professionalità ha una struttura della retribuzione specifica. Ad essi viene assegnata una retribuzione tabellare pari a 35.000 euro lordi. Per l’accesso occorre essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio: “laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l’iscrizione ad albi professionali”. I

compiti assegnati sono i seguenti: “svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l’ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative”;

- Viene dedicata una specifica attenzione alla formazione di tutto il personale, nonché alla “pianificazione strategica di conoscenze e saperi”;
- Viene dedicato un intero titolo al lavoro a distanza. Il contratto ne fornisce una definizione, chiarendo che “non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto” e che “fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza”. “L’adesione ha natura consensuale e volontaria”. La individuazione delle attività spetta all’ente, comunque con la esclusione delle prestazioni in turno e di quelle che “richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. L’amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.. l’ente previo confronto avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure”. Sono definiti i contenuti essenziali del contratto individuale. La prestazione va articolata in “fascia di contattabilità e fascia di inoperabilità”. In caso di problemi tecnici il dipendente può essere chiamato a rendere in presenza la sua prestazione e ciò può inoltre essere disposto “per sopravvenute esigenze di servizio”. Viene prevista una specifica formazione. Infine, viene disciplinato il lavoro da remoto, che si articola nelle seguenti forme: “telelavoro domiciliare” e “altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite”;

Sul terreno normativo si dispongono l’ampliamento della tutela nei confronti di chi si deve assentare per curare gravi patologie che richiedono terapie salvavita; l’estensione della copertura assicurativa ai dipendenti che coprano posizioni di lavoro che richiedono l’assunzione di responsabilità diretta verso l’esterno; l’introduzione di tutele volte a consentire alle persone di vivere in modo equilibrato la propria identità di genere.

- Fino al 31 dicembre 2024 le progressioni verticali sono ammesse anche senza il possesso del tritolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, ma con il possesso della anzianità prevista dallo stesso CCNL.

Il fondo e la contrattazione 2022

- Nelle more della stipula del nuovo contratto nazionale e della sua entrata in vigore, si continuano ad applicare le regole dettate dal CCNL 21.5.2018, sia per la costituzione del fondo sia per la contrattazione decentrata.
- Il fondo, suddiviso nella parte stabile ed in quella variabile, può essere costituito dalle singole amministrazioni. Rispetto al 2021 le modifiche sono le seguenti:
- Inserimento nella parte stabile della RIA e degli assegni ad personam dei cessati del 2021: le relative risorse vanno comprese nel tetto del salario accessorio del 2016;
- Inserimento nella parte stabile delle risorse di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 nel caso di aumento del personale in servizio rispetto al 31.12.2018. Tali risorse non vanno nel tetto del salario accessorio;
- Inserimento nella parte stabile delle risorse dei tagli del fondo per il lavoro straordinario; tali risorse non vanno nel tetto del salario accessorio;
- Inserimento nella parte variabile delle risorse non spese della RIA e degli assegni ad personam dei cessati del 2021: anche esse vanno comprese nel tetto del salario accessorio del 2016;
- Inserimento nella parte variabile dei risparmi del fondo per il lavoro straordinario del 2021; tali risorse non vanno nel tetto del salario accessorio;
- Inserimento nella parte variabile dei risparmi delle parti stabili dei fondi degli anni precedenti non utilizzati; tali risorse non vanno nel tetto del salario accessorio;
- Quantificazione nella parte variabile delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge. Tali risorse, a seconda delle voci vanno o meno in deroga al tetto del salario accessorio del 2016;
- Quantificazione nella parte variabile delle risorse derivanti da sponsorizzazioni, cessioni di servizi, consulenze e proventi derivanti da piani di risparmio che hanno conseguito i propri risultati. Di norma queste risorse vanno al di fuori del tetto del salario accessorio del 2016;

- Inserimento di risorse, anche come conferma, fino allo 1,2% del monte salari 1997; tali risorse vanno nel tetto del salario accessorio;
- Inserimento di risorse, anche come conferma, legate alla realizzazione di obiettivi assegnati dall'ente, ivi compresa una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per le inosservanze al codice della strada; tali risorse vanno nel tetto del salario accessorio;
- Inserimento nella parte variabile delle risorse derivanti dalle attività aggiuntive richieste ai vigili e finanziate da privati; tali risorse vanno al di fuori del tetto del salario accessorio dell'anno 2016.
- Una volta costituito il fondo, che dovrà essere rivisto alla luce delle previsioni dettate dal CCNL 2019/2021, si può dare corso alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, che può anche disporre la effettuazione di nuove progressioni economiche. Tale contrattazione potrà essere rivista e/o integrata alla luce delle indicazioni dettate dal nuovo CCNL.

Parere CFL 157 “*Al personale assunto a tempo determinato spetta lo stesso trattamento accessorio del personale a tempo indeterminato?*”

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Ai dipendenti a tempo determinato spetta lo stesso trattamento economico accessorio del personale assunto a tempo indeterminato. È questo l'importante principio ribadito dal parere ARAN CFL 157. Siamo in presenza di una indicazione che è da considerare come consolidata per i dipendenti delle amministrazioni locali, sulla base delle previsioni dettate dai CCNL.

Da ultimo, nell'articolo 51, comma 1, del contratto del personale del comparto delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018, rubricato "Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato", viene esplicitato che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine". Ricordiamo che i dipendenti a tempo determinato non possono essere destinatari di progressioni orizzontali, mentre tutte le altre indennità possono essere ad essi erogate in relazione alle attività che vengono effettivamente svolte.

PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA*

Consiglio di Stato (Sez. III) n. 2261/2022

“Il termine per impugnare un atto di adesione a convenzione decorre dalla sua pubblicazione sul sito istituzionale dell’Amministrazione”.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

La Sezione del supremo organo di giustizia amministrativa ha chiarito che non può farsi riferimento all’art. 41, comma 2, del codice di procedura amministrativa, perché la norma si riferisce alla notificazione del ricorso giurisdizionale (sulla esclusione dell’applicabilità delle norme processuali in materia di notifiche alla comunicazione dei provvedimenti amministrativi, Cons. Stato, VI sez., n. 3725 del 2020).

Secondo i giudici “verrebbe semmai in (astratta) rilevanza l’art. 21-bis, l. n. 241/1990: ma a parte il problema qualificatorio (l’affidamento ad altra impresa come provvedimento limitativo della sfera giuridica: nel senso ritenuto dalla norma) il solo fatto che un soggetto sia citato nella motivazione del provvedimento (peraltro indirettamente, come nel caso di specie) non lo trasforma in destinatario diretto dello stesso”.

La rilevanza della pubblicazione sul sito dell’Amministrazione

“Non soltanto dunque – si legge nella massima pubblicata dalla Giustizia Amministrativa – la pubblicazione sul sito era sufficiente – in fatto e in diritto – a far percepire il contenuto e la lesività del provvedimento: ma, analogamente a quanto accade nei procedimenti di evidenza pubblica che vedono coinvolte più imprese, e che si concludono con l’aggiudicazione, anche nella fattispecie concreta oggetto del giudizio l’impresa esclusa dalla commessa aveva un identico onere di verifica della pubblicazione del relativo provvedimento, dal momento che essa stessa tentava di impedire in via stragiudiziale l’adozione di tale – imminente – provvedimento”.

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

Consiglio di Stato sez. VII 2/5/2022 n. 3417

“Incompatibilita’ – conflitto di interessi – astensione”

Breve descrizione

L’art. 6-bis l. 241/90, introdotto dalla legge n. 190/2012, ha qualificato l’obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, anche solo potenziale, quale regola generale di condotta dell’azione amministrativa, che ha trovato poi concreta applicazione nel d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, il cui art. 7, rubricato “Obbligo di astensione”, dispone che dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull’astensione decide il responsabile dell’ufficio di appartenenza.

Corte dei Conti Veneto n. 73/2022

“Le conseguenze in caso di mancata approvazione nei termini del piano della performance”

Breve descrizione

Il ritardo nell'approvazione del piano della performance non può essere giustificato dall'ente a causa delle nuove elezioni amministrative, prevedendo uno scollamento con il PEG che le disposizioni legislative ne impongono l'unificazione. Sono queste le indicazioni contenute nella deliberazione n.73/2022 della Corte dei conti del Veneto che coglie l'occasione per indicare le conseguenze di una tardiva approvazione del documento contabile.

Il magistrato istruttore in sede di verifica ha chiesto le motivazioni dell'approvazione del piano della performance in ritardo, essendo stato approvato alla fine del mese di luglio mentre il bilancio è stato approvato entro la fine dell'anno e, inoltre, tale piano della performance non era organicamente unificato nel PEG. L'ente ha precisato che “Il ritardo è dovuto alla difficoltà di applicazione della normativa in un esercizio contraddistinto dalle elezioni amministrative e dal cambio dell'amministrazione comunale che ha voluto, tra l'altro, riapprovare l'assetto organizzativo di tutta la macchina comunale”.

Le indicazioni del Collegio contabile

I giudici contabili hanno evidenziato come il piano della performance sia regolamentato dall'art. 169, co. 3-bis, del D. Lgs. 267/2000 secondo cui “(...) il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono (è) unificati(o) organicamente nel PEG.” Inoltre, l'art.169, co. 1 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 stabilisce che “(...) La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.” Infine, l'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000, a parziale deroga della disposizione precedente stabilisce ulteriormente che “(...) L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis.” È opportuno osservare come la disposizione contenuta nell'art. 169, co. 3-bis, specificamente dedicata all'ente locale, non sia solo coerente ma addirittura più stringente di quella generale

contenuta nell'art.10, co. 1 del D. Lgs. 150/2009, nell'evidenza che in ipotesi di adozione dei termini ordinari di approvazione del bilancio di previsione entro il 31 dicembre dell'esercizio precedente a quello in approvazione, l'adozione del Piano della performance verrebbe a concretizzarsi anticipatamente (20 giorni) al termine ordinario del 31 gennaio in esso definito. L'applicazione di tale condizione derogatoria presuppone tuttavia che, per poter unificare il piano della performance in modo organico al Piano esecutivo di gestione, tale secondo documento sia formalmente approvato in via definitiva piuttosto che provvisoria (Deliberazione Sezione Autonomie n. 18/2014).

L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio. In tal senso giova richiamare la nota circolare del Ministro della Funzione Pubblica del 9 gennaio 2019 che, rivolgendosi alla genericità delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (tra cui sono ricompresi gli Enti locali), richiama le disposizioni di cui all'art. 10, co. 5, del D.Lgs. 150/2009 sulle quali grava l'obbligo di "(...) di comunicare tempestivamente a questo Ufficio le motivazioni dell'eventuale ritardata approvazione dei documenti del ciclo, con particolare riferimento al Piano delle performance (...)".

Per gli enti con popolazione superiore ai 5.000 abitanti, per l'adozione del PEG hanno un maggior margine di flessibilità in caso di esercizio provvisorio nei termini di legge. In tale caso, la correlazione del Piano della performance alla approvazione del Piano esecutivo della gestione a sua volta subordinato e funzionale alla approvazione del bilancio di previsione, consente all'ente locale una parziale deroga, in via accidentale, al termine perentorio del 31 gennaio individuato dal co. 1, lett. a) del D.lgs. 150/2009. In assenza di tale condizione, quale esercizio della facoltà di non adottare il PEG prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000, permane invero il termine perentorio del 31 gennaio espressamente indicato dall'art. 10, co.1, lett. a) del D. Lgs 150/2009.

Nel caso di specie l'ente locale ha approvato il PEG alla fine del mese di gennaio 2019 su un bilancio di previsione approvato il 12 dicembre 2018, ma ha rinviato la formalizzazione del

Piano della performance ad un successivo provvedimento, non organicamente unificato al PEG. Tale piano è stato approvato il 26 luglio 2019 adempiendo, in tal modo con notevole ritardo la sua approvazione rispetto ai termini di legge.

Ricorda il Collegio contabile come in caso di mancato rispetto dei termini di approvazione del piano della performance, rilevano le disposizioni di cui all'art. 10, co. 5 del D. Lgs. 150/2009 per effetto delle quali "(...) In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto 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, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica" (tra le tante, Corte conti, sez. controllo Veneto, Delibera n. 45/2021).

Corte di Cassazione (ordinanza n.12109/2022)

“La Cassazione precisa i contenuti del “Salva Roma” sulle illegittimità e sul recupero del salario accessorio”

Breve descrizione

Nonostante siano passati più di otto anni dall'introduzione della normativa del d.l. 16/2014, noto come decreto “Salva Roma”, la Cassazione (ordinanza n.12109/2022) ha dovuto annullare la sentenza della Corte di appello che aveva imposto all'ente locale il recupero a valere sui fondi successivi e non sul personale che aveva fruito del beneficio di erogazioni del salario accessorio illegittimo sulle indennità di disagio non dovute.

Un ente locale procedeva al recupero coattivo, nei confronti di alcuni dipendenti, che avevano ricevuto alcune indennità di disagio non dovute. I dipendenti hanno opposto opposizione alle ingiunzioni di pagamento ricevute davanti al giudice del lavoro. A differenza del Tribunale di primo grado, la Corte di appello ha riformato la sentenza e deciso che, al recupero delle somme indebitamente ricevute dai dipendenti, l'ente locale avrebbe potuto utilizzare le disposizioni di cui all'art.4, comma 3, del d.l. n. 16/2014. In questo caso, i giudici di appello hanno precisato che l'applicazione della normativa non era di ostacolo al Comune non avendo dimostrato un eventuale riconoscimento giudiziale definitivo della responsabilità erariale o il mancato rispetto del patto di stabilità, uniche due ipotesi che avrebbero precluso l'applicazione della normativa.

Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione l'ente locale secondo cui le azioni individuali di ripetizione d'indebito sono state vietate dal legislatore solo nei casi espressamente indicati, nessuno dei quali ricorrente nella fattispecie, nella quale non si discuteva di errata costituzione o di errato utilizzo del fondo e neppure dell'applicabilità della norma derogata (art.40 comma 3-quinquies del d.lgs. n. 165/2001).

I giudici di Piazza Cavour premettono come la retroattività della sanatoria, prevista dalle disposizioni di cui al comma 3, dell'art.4 del d.l. 14/2014, fosse limitata agli atti di costituzione e di utilizzo dei fondi adottati in epoca successiva all'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009 (tra le tante: sentenze Cass. nn. 9496 e 10411 del 2019). Infatti, è stato evidenziato che la norma non ha inteso operare una sanatoria generalizzata delle nullità della contrattazione di regioni ed enti locali in qualsiasi tempo verificatesi. Infatti, la ratio della

disposizione è quella di sanare i contratti integrativi sottoscritti e gli atti di utilizzo dei fondi compiuti da regioni ed enti locali dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009, in una particolare situazione d'incertezza interpretativa dovuta al blocco della contrattazione nazionale e all'obbligo della contrattazione integrativa di conformarsi autonomamente e immediatamente alle disposizioni della riforma del 2009 sui nuovi ambiti della contrattazione collettiva e sui nuovi presupposti della retribuzione premiale. Lo stesso legislatore con il d.lgs. n.141/2011 aveva confermato l'obbligo della contrattazione integrativa successiva all'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009 di conformarsi immediatamente alle disposizioni della riforma, chiarendo che il termine di adeguamento concesso dalla norma interpretata si riferiva soltanto ai contratti integrativi in corso al 15 novembre 2009. Il d.l. 16/2014 è intervenuto successivamente al fine di sanare gli effetti derivanti dall'eventuale mancato adeguamento della contrattazione integrativa decentrata.

Nel caso di specie, invece, si trattava del recupero di emolumenti che si riferivano ad un periodo temporale, emolumenti corrisposti negli anni dal 2002 al 2006 in forza dell'accordo decentrato sottoscritto nel 2002, non inciso dalla nuova normativa. Ha pertanto errato, la Corte di appello che ha ritenuto ostativo all'azione di recupero il disposto del richiamato art. 4, comma 3, del d.l. 16/2014.

In accoglimento del motivo del ricorso la decisione deve essere rinviata alla Corte di appello che, in diversa composizione, dovrà attenersi ai principi di diritto enunciati.

T.A.R. Campania Salerno Sez. III, Sent., (ud. 19/04/2022) 09-05-2022, n. 1225

“Giurisdizione del giudice del lavoro circa la mancata attribuzione dell’indennità di risultato e la misura dell’indennità di risultato spettante al dipendente.”

Breve descrizione

Le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. L’art.3, comma 2, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ss.mm.ii. stabilisce che *“Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti”*.

La disciplina è diretta al personale contrattualizzato e si basa su un ciclo annuale, composto da varie tappe, e uno dei documenti più importanti è il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (SMVP; artt. 7 e 8) che contiene la metodologia. Quest’atto va a definire e integrare il sistema complessivo di valutazione delle performance dei dipendenti dell’ente perciò è da considerarsi atto di macro o alta organizzazione, vertendo nella sostanza su criteri generali attinenti alla organizzazione di funzioni (attività di valutazione della PA) e di risorse umane (oggetto di valutazione). Atti generali di organizzazione come questo sono espressivi del tipico esercizio di potere pubblicistico, ai sensi dell’art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, da cui scaturisce la giurisdizione generale di legittimità giudice amministrativo (T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III quater, sent. 11 novembre 2021, n. 11597), qualora immediatamente lesivi.

Un altro elemento essenziale del ciclo è il Piano della performance che è un documento programmatico triennale, ad efficacia interna, definito dall’organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici gestionali, nel quale sono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e fissati, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori (art. 10, comma 1, lett. a). La fase programmatica è sia fattore di prefigurazione e di anticipazione delle scelte dei pubblici poteri sia fattore di limitazione o di conformazione della successiva attività attuativa e l’omissione, la violazione o l’elusione della

programmazione determinano conseguenze generali e responsabilità individuali [R. Dipace, L'attività di programmazione come presupposto di decisioni amministrative, i Dir. e soc., n. 4/2017]. L'art. 15 del citato decreto, in ossequio al principio di separazione tra funzioni di indirizzo e funzioni di gestione (artt. 2 e 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), ripartisce le competenze programmatiche, per gli organi di governo, e quelle attuative, per la dirigenza. Oltre ai momenti suddetti, poi vi sono quelli di determinazione degli obiettivi, di realizzazione degli stessi e infine il momento di misurazione dello stato di realizzazione, sia per quanto riguarda gli obiettivi sia per quanto riguarda competenze e comportamenti, cui è connessa la valutazione volta all'erogazione del trattamento accessorio del personale dipendente, secondo le specificità del CCNL di comparto/area, del Contratto integrativo, della categoria di appartenenza, del profilo professionale (ove esistente) etc. Per il personale dirigente e per le posizioni organizzative (es. comparto Funzioni locali) la retribuzione di risultato presuppone necessariamente non già solo lo svolgimento, secondo l'ordinaria diligenza, delle attività in cui consiste la posizione direttiva organizzativa, per cui è già previsto l'elemento accessorio della retribuzione di posizione, ma la valutazione del raggiungimento degli obiettivi fissati con l'attribuzione di tale posizione direttiva. La valutazione dei risultati è dunque condizione necessaria per l'attribuzione dell'indennità (Cass. civ., Sez. lav., ord. 3 novembre 2021, n. 31479).

Il momento di misurazione/validazione della performance individuale e di determinazione, sulla base dei coefficienti di pesatura, parametrizzazione e calcolo fissati dal SMVP, può essere conflittuale e, in caso di insoddisfazione del dipendente valutato, degenerare in un contenzioso.

La sentenza in commento precisa che spetta al giudice ordinario - giudice del lavoro la giurisdizione circa la mancata attribuzione dell'indennità di risultato e altrettanto circa la misura dell'indennità di risultato spettante al dipendente (dirigente o titolare di posizione organizzativa).

Per il TAR il processo di misurazione e valutazione individuale è un segmento proprio dell'aspetto gestionale del rapporto di lavoro, riconducibile alla sfera della micro-organizzazione. L'impostazione non cambia neppure tenendo conto di due circostanze:

a) che la valutazione è un processo attuativo/applicativo del Piano della performance che è un atto amministrativo generale di macro-organizzazione dei rapporti di lavoro nelle PP.AA.;

b) che la valutazione possa essere espressa, in tutto o in parte, da un organo (nel caso il Sindaco).

Nelle PP.AA. gli atti di micro-organizzazione sono quegli atti gestionali aventi natura privatistica costituiti sia dagli atti di gestione in senso stretto del singolo rapporto (l'assunzione, la sanzione disciplinare, il trasferimento, l'assegnazione delle mansioni, il licenziamento), sia dagli atti di organizzazione minore, adottati dai dirigenti, al pari degli atti di gestione dei rapporti, nell'esercizio della capacità e dei poteri del privato datore di lavoro, nell'ambito e sulla base degli atti organizzativi di carattere generale (Cons. Stato, Sez. III, sent. 5 febbraio 2021, n. 1066).

Tenendo conto di quanto stabilito dall'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, ai fini del riparto di giurisdizione nelle controversie in materia di pubblico impiego privatizzato, occorre distinguere tra gli atti di macro-organizzazione, concernenti le linee fondamentali di organizzazione degli uffici ed i modi di conferimento degli incarichi dirigenziali, assoggettati a principi e regole pubblicistiche, e gli atti di micro organizzazione, che si collocano al di sotto della soglia di configurazione degli uffici pubblici, con cui si dispone l'organizzazione dei singoli uffici, regolati dalla disciplina privatistica (Cons. Stato, Sez. III, sent. 12 dicembre 2014, n. 6129).

La giurisdizione amministrativa sugli atti di macro-organizzazione è fondata sia su ragioni di carattere testuale, desunte dal fatto che l'art. 5, comma 2, del citato D.Lgs. n. 165/2001 dispone che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, "nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2", sia su ragioni di carattere ordinamentale posto che nell'emanazione di tali atti organizzativi di carattere generale la P.A. datrice di lavoro esercita un potere autoritativo e che tali atti non riguardano la gestione del rapporto di impiego del singolo dipendente (Cass. civ., Sez. lav., ord. 20 novembre 2020, n. 26500).

Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 12268/2022

“Produttività e presenza”

Breve descrizione

La incentivazione della performance o delle produttività non può essere basata sulla presenza e che i contratti collettivi decentrati integrativi che dispongono in senso diverso sono illegittimi.

Sono queste le indicazioni contenute nella **sentenza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione n. 12268/2022**. Da sottolineare che l'ARAN si è costituita nel giudizio, avvalendosi della possibilità ad essa consentita dal d.lgs. 165/2001 nei casi in cui sono in discussione principi di grande rilievo.

Leggiamo nella pronuncia che: "L'intervento operato dal d.lgs. 150/2009 ha inteso segnare una inversione rispetto alla tendenza, invalsa nella contrattazione integrativa, di distribuire a pioggia i benefici. Alla produttività individuale e collettiva è subentrata la performance individuale ed organizzativa ... la novità non è solo terminologica, in quanto la produttività si riferisce all'aspetto oggettivo della quantità di lavoro svolto, mentre la performance rappresenta la rispondenza dei risultati raggiunti agli obiettivi programmati .. Il richiamato art. 18 d.lgs. n. 150/2009, al comma 2, pone un espresso divieto di distribuire gli incentivi e premi legati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi dello stesso decreto legislativo".

La norma si completa con la previsione di adeguamento dei contratti collettivi decentrati integrativi e con la previsione del suo carattere vincolante anche per le regioni e gli Enti locali. Peraltro, con riferimento alle regole dettate dal CCNL per la Sanità già dal 1995 ci viene detto che: "La analisi delle norme contrattuali permette, chiaramente, di evidenziare che la erogazione del trattamento di cui all'articolo 47 CCNL 1 settembre 1995: non costituisce un diritto incondizionato del dipendente ma è subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla unità operativa in cui egli è inserito, in misura totale o almeno in misura parziale, verificato dal servizio interno di controllo o dal nucleo di valutazione; presuppone la assegnazione degli obiettivi al dirigente e della unità operativa e la assegnazione da parte del dirigente ai singoli o ai gruppi delle attività necessarie a realizzarli; non è indifferenziata,

ma dipende sia dalla posizione organizzativa del dipendente (criterio oggettivo) che dal grado di partecipazione individuale al raggiungimento dell'obiettivo (criterio soggettivo); entrambi sono valutati dal dirigente dell'unità operativa".

Per cui, "anche prima dell'intervento del legislatore del 2009, il sistema della produttività collettiva del Comparto Sanità .. era finalizzato alla realizzazione degli obiettivi generali della azienda, concordati annualmente, in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti delle unità operative; era subordinato, nella erogazione, al riscontro positivo da parte del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione del raggiungimento dell'obiettivo ; non era distribuito a pioggia ma in misura differenziata in relazione all'effettivo apporto di ciascun dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato dal dirigente".

Ed infine, la sentenza afferma che "i contratti integrativi del Comparto Sanità stipulati in epoca successiva alla entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009 avrebbero dovuto comunque- ai sensi dell'articolo 65, comma uno, del medesimo decreto legislativo- autonomamente adeguarsi alle disposizioni del titolo III del suddetto d.lgs., che all'articolo 18, comma due, ha vietato la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance".

Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 14672/2022

“I compensi e i contratti non validi”

Breve descrizione

Non si possono erogare compensi sulla base di contratti decentrati che hanno esaurito la loro validità. Sono queste le indicazioni dettate dalla **sentenza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione n. 14672/2022**.

Nel caso specifico il riferimento è alla cessazione alla data del 31.12.2012 dell'efficacia dei contratti decentrati stipulati prima della entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009, per come espressamente previsto da tale disposizione. Non influisce la considerazione che erroneamente l'ente abbia corrisposto tali compensi per alcuni mesi.

E' consolidato il principio per cui “il datore di lavoro pubblico non può attribuire compensi che non siano previsti dalla contrattazione collettiva, neppure se di miglior favore. Non può essere configurato un diritto quesito del dipendente a continuare a percepire un trattamento economico erogato dal datore di lavoro pubblico che non trova titolo nel contratto collettivo”. La seconda indicazione è la seguente: “l'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs 165/2001, in tutte le versioni succedutesi nel tempo, non contempla la rilevanza di un comportamento tacito... ma, in conformità al generale principio di manifestazione formale della volontà della pubblica amministrazione, prevede la adozione di specifici atti, soggetti alle procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis dello stesso decreto legislativo e sorretti da una finalità pubblica (nella versione applicabile ai fatti di causa, il fine di assicurare la continuità ed il migliore svolgimento della funzione pubblica)”.

Corte di Cassazione civile Sez. lavoro, Ordinanza n. 15589/2022

“La Cassazione sulle progressioni orizzontali smonta le tesi dell’Aran sia sul periodo minimo sia sull’anzianità interna”

Breve descrizione

La Cassazione (ordinanza n. 15589/2022) fornisce importanti chiarimenti sia sulla corretta interpretazione della clausola contrattuale, in tema di periodo di permanenza minima dei dipendenti per una nuova progressione, sia sulla decisione dell’ente di non valorizzazione del periodo precedente del personale in mobilità. Tali indicazioni differiscono da quelle fino ad oggi indicate dall’[ARAN](#), lasciando in tal modo alla contrattazione decentrata ampi margini di manovra.

Le disposizioni normative e contrattuali finalizzate a garantire il mantenimento del trattamento economico e normativo acquisito non implicano la totale parificazione del lavoratore trasferito ai dipendenti già in servizio presso il datore di lavoro di destinazione, perchè la prosecuzione giuridica del rapporto se, da un lato, rende operante il divieto di reformatio in peius, dall’altro non fa venir meno la diversità fra le due fasi di svolgimento del rapporto medesimo, diversità che può essere valorizzata dal nuovo datore di lavoro, sempre che il trattamento differenziato non implichi la mortificazione di un diritto già acquisito dal lavoratore. 7.2. Muovendo da detta premessa si è evidenziato che l’anzianità di servizio, che di per sè non costituisce un diritto che il lavoratore possa fare valere nei confronti del nuovo datore, deve essere salvaguardata in modo assoluto solo nei casi in cui alla stessa si correlino benefici economici ed il mancato riconoscimento della pregressa anzianità comporterebbe un peggioramento del trattamento retributivo in precedenza goduto dal lavoratore trasferito (Cass. n. 18220/2015; Cass. n. 25021/2014; Cass. n. 22745/2011; Cass. n. 10933/2011; Sez. U n. 22800/2010; Cass. n. 17081/2007). 7.3. L’anzianità pregressa, invece, non può essere fatta valere da quest’ultimo per rivendicare ricostruzioni di carriera sulla base della diversa disciplina applicabile al cessionario (Sez. U n. 22800/2010; Cass. n. 25021/2014 cit.), nè può essere opposta al nuovo datore per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perchè l’ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti, non delle aspettative, già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto

La Corte di Cassazione ha già specificamente affermato che "La disciplina concernente il diritto del lavoratore a conservare l’anzianità maturata presso altro Comune al fine di ottenere

la progressione economica nell'ambito della stessa categoria di inquadramento, è rimessa, dal contratto collettivo nazionale per il personale del Comparto Regioni Autonomie locali 31 marzo 1999, art. 16, alla contrattazione decentrata, senza che i limiti siano desumibili dal D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. 30 e 45, o dalle disposizioni del contratto collettivo nazionale, le quali non contengono alcuna regolamentazione al riguardo, dovendosi ritenere che, nell'attuale sistema delle progressioni economiche orizzontali, si sia inteso salvaguardare la specificità delle situazioni presenti nei singoli enti" (Cass. n. 19938/2010).

TAR Puglia (Sez. I) 16 maggio 2022, n. 694

“Modalità di esercizio del diritto di accesso: rifiuto, differimento e limitazione dell’accesso documentale”

Breve descrizione

Assume ampio rilievo la sentenza del TAR Puglia (Sez. I) datata 16 maggio 2022, n. 694 in tema di modalità di esercizio del diritto di accesso agli atti. Come spiegano i giudici amministrativi pugliesi, l’eventuale reperibilità di un documento richiesto sul sito Web dell’Amministrazione non costituisce una valida ragione per negare o impedire al richiedente visione e copia dello stesso, posto che il ricorrente, vantando un interesse personale e differenziato all’accesso, ha affidato le proprie richieste alla disciplina sull’accesso dettata dalla legge n. 241/1990 (art. 25). che non contempla eccezioni al sopra descritto diritto di visione e copia (salva la possibilità di invio telematico, ma sempre in via diretta e personale, dei documenti prevista dall'art. 13 del d.p.r. n. 184/2006), a differenza di quanto previsto dalla disciplina sul c.d. "accesso civico", che viceversa consente all'amministrazione di fare rinvio al contenuto del proprio sito Web istituzionale.

L'accesso ai documenti amministrativi costituisce "principio generale dell'attività amministrativa", al fine di favorire la partecipazione dei cittadini alla gestione della cosa pubblica e di assicurare l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa (art. 22 comma 2, L. 241/90).

Sono pertanto accessibili, in linea di principio, "tutti i documenti amministrativi" (art. 22, comma 3) che siano detenuti da una pubblica amministrazione e che concernano attività di pubblico interesse, "indipendentemente dalla natura pubblicistica o privatistica della loro disciplina sostanziale" (art. 22, comma 1 lett.d).

Il diritto di accesso presuppone che colui il quale lo esercita sia portatore di "un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso" (art. 22 comma 1 lett. b), e che l'accesso non sia preordinato ad esercitare "un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni" (art. 24 comma 3).

Consiglio di Stato , sez III sentenza non definitiva n. 4735 del 10 giugno 2022

Titolarità di accesso civico ai “documenti internazionali”

Breve descrizione

La sez. III del Cons. Stato, con la sentenza non definitiva n. 4735 del 10 giugno 2022, si sofferma sulla titolarità di un accesso civico ai “documenti internazionali”, stilati dal Ministero dell’Interno e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (non costituiti in giudizio).

Gli accordi internazionali sono oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi dell’art. 4, della legge 11 dicembre 1984, n. 839, Norme sulla Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana e sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, il quale impone che «tutti gli atti internazionali ai quali la Repubblica si obbliga nelle relazioni estere, trattati, convenzioni, scambi di note, accordi ed altri atti comunque denominati», siano pubblicati trimestralmente, in apposito supplemento della Gazzetta Ufficiale, e comunicati alle Presidenze delle Assemblee parlamentari (nell’intento di estendere i controlli politici, o quanto meno a titolo conoscitivo, ed in ogni caso assolvendo un onere di trasparenza).

Si tratterebbe di un evidente condizione che ha trovato nel modello FOIA la sua celebrazione, una vivida trasparenza «intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche», ai sensi del primo comma dell’art. 1, del d.lgs. n. 33/2013, che garantirebbe quel delicato bilanciamento che, da un lato, non venga obliterata l’applicazione dell’istituto, dall’altro lo stesso non determini una sorta di effetto “boomerang” sull’efficienza dell’Amministrazione. Infatti, i ricorrenti qualora la norma di riferimento fosse ritenuta debole (seppure aderente al principio in *claris non fit interpretatio*) in subordine si appellavano all’accesso civico generalizzato, in base al comma 2, dell’art. 5, Accesso civico a dati e documenti, del cit. d.lgs. n. 33 del 2013 (in relazione alle sole parti relative alla cooperazione in materia di rimpatri): i limiti devono essere motivati in funzione del successivo art. 5 bis, Esclusioni e limiti all’accesso civico, del decreto Trasparenza.

Tuttavia, l’Amministrazione centrale negava l’accesso appellandosi alle lettere a) e d), del

comma 1, dell'art. 5 bis, del d.lgs. n. 33 del 2013, poiché «la pubblicazione dell'accordo di cui sopra andrebbe a minare l'integrità dei rapporti internazionali ..., su quello che è il tema del contrasto all'immigrazione illegale, la lotta al terrorismo, alla criminalità organizzata ed al traffico di esseri umani».

Seguiva istanza di riesame rivolta al RPCT, con esito negativo avendo inquadrato l'atto quale intesa «intergovernativa non internazionalmente vincolante», nonché ricorso al TAR ove la PA eccepiva la natura meramente tecnico- amministrativa e di intesa intergovernativa «non internazionalmente vincolanti» perché sottoscritti «da un organo della Pubblica amministrazione che non rappresenta un soggetto di diritto internazionale» e non ostensibili per evitare un pregiudizio concreto alla tutela della sicurezza e dell'ordine pubblico e alle relazioni internazionali «che l'Italia intrattiene con paesi terzi».

Il TAR rigettava il ricorso ritenendo da una parte, che la ricorrente avesse agito per interessi personali e non «della collettività generale dei cittadini» e che fosse corretta la qualificazione, operata dall'Amministrazione.

Nel proporre appello, si evidenziava (riportando fonti parlamentari e ministeriali) che gli atti richiesti, ritenuti quali “accordi internazionali in forma semplificata” dimostrerebbero la natura politica e non meramente amministrativa degli accordi in esame: si stabilivano criteri operativi di gestione/finanziamento dello Stato italiano alle forze di polizia straniere: un esercizio di «un potere economico e politico che impegna l'Italia nelle relazioni esterne» con reciprocità di collaborazione con le Autorità di pubblica sicurezza italiane nell'attività di riconoscimento e rimpatrio.

Sulla base dei dati normativi del citato “Decreto Trasparenza”, nel nostro ordinamento alberga la «visibilità del potere» pubblico (il rendere conto, dell'art. 15 della Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino, Parigi, 26 agosto 1789: «La società ha il diritto di chiedere conto a ogni agente pubblico della sua amministrazione»), segnando il «passaggio dal bisogno di conoscere al diritto di conoscere» La pretesa del giudice di prime cure di allegare la prova di un interesse «proprio della generalità dei cittadini», non trova riscontro con il dato normativo e con l'esegesi giurisprudenziale, con conseguente riforma in parte qua.

Richiedere una legittimazione all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato apparirebbe un'aberrazione al diritto di conoscenza coniato nell'era delle riforme del modello ordinamentale dello Stato, una compressione all'attuazione del «principio democratico e dei

principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione... condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, che integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino», anche «a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione» (ai sensi dell'art. 1, Principio generale di trasparenza, del d.lgs. n. 33/2013).

La natura degli accordi, già ritenuta ininfluyente in punto di giurisdizione, non incide sulla titolarità dell'accesso civico: nel senso di escludere la loro assoggettabilità all'accesso civico, che si potrebbe sostenere riguardi solo gli atti amministrativi.

Il Giudice di seconde cure, ripassa la fonte ordinamentale, precisando la distinzione tra documento amministrativo (rectius diritto di accesso difensivo, ai sensi della legge n. 241/1990) e modello FOIA: l'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, nel definire l'ambito oggettivo e soggettivo dell'accesso civico, fa riferimento «non già agli atti amministrativi ma ai dati, alle informazioni e ai documenti detenuti dalla pubblica amministrazione».

Gli atti richiesti sono documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione e riguardanti un'attività di pubblico interesse, nonché, in ogni caso, di documenti detenuti ed utilizzati dalla PA, oltre che significativamente collegati con lo svolgimento dell'attività amministrativa di polizia, nel perseguimento di chiare finalità di interesse generale: dunque, accessibili anche mediante diritto di accesso.

Ciò posto, in relazione alla natura degli atti quello che rileva ai fini dell'obbligo di pubblicazione degli accordi internazionali, compresi quelli in forma semplificata, non è dunque la loro natura amministrativa o politica, quanto piuttosto l'assunzione, da parte dello Stato italiano, di impegni nei confronti di uno Stato estero.

La ratio della specifica norma di riferimento che ne impone la pubblicazione e la comunicazione, conferma che attraverso tali meccanismi di trasparenza si intende perseguire «il duplice obiettivo di consentire il controllo democratico, dei cittadini e delle Camere, sulla politica estera del Governo e, per tale via, di contrastare il fenomeno, ben noto alla dottrina costituzionalistica, della “fuga” dall'autorizzazione parlamentare alla ratifica prevista dall'art. 80 della Costituzione per il caso di trattati «di natura politica» (o che prevedono arbitrati o regolamenti giudiziari, o importano variazioni del territorio od oneri alle finanze o modificazioni di leggi)».

Su questa base giuridica si incentra tutto il focus motivazionale: l'obbligo di pubblicazione è previsto espressamente, ai sensi degli artt. 1 e 4 della legge n. 839 del 1984: la mancata pubblicazione costituisce un inadempimento che legittima chiunque a richiederne la pubblicazione, al di là degli obblighi dell'accesso civico semplice, specificamente posti dal d.lgs. n. 33 del 2013.

Il Giudice coglie l'essenza della legge, una diversa interpretazione «colliderebbe con la stessa ratio ispiratrice della riforma operata dal d.lgs. n. 97 del 2016, che ha introdotto, sul modello del FOIA (Freedom of Information Act), l'accesso civico generalizzato per ampliare e non per ridurre la trasparenza dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni».

Chiarito che non vi sono ragioni ostative all'accoglimento della domanda di accesso, si passa all'ultimo profilo di indagine, ovvero i profili operativi (il contenuto) degli accordi: su questo aspetto il Collegio ritiene indispensabile, per decidere, acquisire elementi valutativi dai soggetti preposti entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla comunicazione della sentenza non definitiva, ove possano essere chiariti alcuni aspetti dirimenti.

L'eventuale verifica della presenza di ragioni di sicurezza per lo Stato, senza richiamare i limiti dell'art. 5 bis del d.lgs. n. 33/2013, potrebbero essere invocati come norme giustificative per limitare la pubblicazione degli accordi internazionali, sussistendo i presupposti:

di cui all'art. 39, della legge 3 agosto 2007, n. 124, Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica e nuova disciplina del segreto;

e del d.P.c.m. 8 aprile 2008, Criteri per l'individuazione delle notizie, delle informazioni, dei documenti, degli atti, delle attività, delle cose e dei luoghi suscettibili di essere oggetto di segreto di Stato.

Con l'apposizione del vincolo del segreto di Stato, atto politico che può essere disposto esclusivamente dal Presidente del Consiglio dei ministri in quanto vertice del potere esecutivo, si «farebbe venire meno l'obbligo di pubblicazione e quindi l'operatività dell'accesso civico di cui all'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33 del 2013».

Si chiude con l'indicazione di una strada per assicurare il diniego all'accesso civico agli accordi internazionali: quando la loro conoscenza metta a rischio l'integrità della Repubblica, a difesa delle istituzioni e del suo territorio poste dalla Costituzione a suo fondamento: la presenza del segreto di Stato, che nonostante il d.lgs. n. 33 del 2013 non lo indichi espressamente, quale clausola d'esclusione dall'accesso civico semplice (a differenza di

quanto avviene per quello generalizzato): «il principio di trasparenza, sotteso ad entrambe le forme di accesso, non può certamente rendere inoperante l'istituto del segreto, che resta strumento irrinunciabile per tutelare supremi ed insopprimibili interessi dello Stato».