



Consiglio regionale della Calabria

News relative alla tematica della performance e della trasparenza

3° Report trimestrale 2022

A cura del Settore di Supporto al Controllo Strategico



ANAC AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica



aran

Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni

PRESENTAZIONE

Gentili Componenti OIV,

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

Il Dirigente

Avv. Dina Cristiani

NOVITA' LEGISLATIVE IN MATERIA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA

Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Decreto Legge n. 36/2022, che contiene misure per velocizzare l'attuazione del Pnrr, è stato convertito con modifiche, nella Legge n. 79/2022.

Il D.L. ha contribuito al completamento della riforma del pubblico impiego, introducendo importanti novità, che riguardano la pubblica amministrazione, tra cui, la sollecitazione alle amministrazioni pubbliche all'adeguamento dei profili professionali dei propri dipendenti alle nuove esigenze delle PA e **l'attivazione del portale unico del reclutamento per tutte le assunzioni di personale**

Dal prossimo novembre le amministrazioni statali dovranno effettuare le assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato, esclusivamente attraverso il portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56.

A tal proposito, si segnala, che l'art. 2 comma 5 del decreto legge prevede che **anche le iscrizioni all'albo nazionale degli OIV si realizzeranno attraverso questo portale.**

Pertanto, si applica quanto previsto dall' art 14 bis comma 2 del D.lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii.:"

La nomina dell'Organismo indipendente di valutazione e' effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco di cui al comma 1, previa procedura selettiva pubblica (avvalendosi del Portale del reclutamento, di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56.).

Inoltre, si attenziona:

- **il vincolo alla modifica del codice di comportamento** per la disciplina degli effetti negativi per la immagine dell'ente, determinate dalla utilizzazione dei social

- *Il Governo è impegnato dall'articolo 4 entro l'anno a proporre una modifica del codice di comportamento dei dipendenti pubblici per disciplinare la utilizzazione dei social da parte dei dipendenti pubblici, con riferimento ai possibili danni provocati alla immagine della PA e che tutti gli enti devono programmare corsi di formazione sulla etica pubblica e sui comportamenti etici. Attualmente il codice di comportamento è contenuto nel dpr n. 62/2013. Esso dovrà contenere "una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della PA. Tutti gli enti dovranno disporre lo svolgimento di attività di formazione per i dipendenti neo assunti, per quelli interessati da "passaggi a ruoli o a funzioni superiori", come, ad esempio, le progressioni verticali e da trasferimenti. Tali corsi avranno una "durata e intensità proporzionate al grado di responsabilità.*

➤ **La delega al rafforzamento delle misure per le pari opportunità**

- *I Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le pari opportunità sono impegnati dall'articolo 5 ad adottare, entro la fine del mese di settembre, delle specifiche linee guida per rafforzare l'impegno a favore dell'equilibrio di genere e per dare "effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro". Con queste misure si dovrebbe segnare una vera e propria svolta: infatti andranno previste "misure che attribuiscono vantaggi specifici", oltre che evitare o compensare "svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato". In particolare, andranno previsti "criteri di discriminazione positiva proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali". Quindi, si ipotizza anche la preferenza per le donne nei concorsi a parità di punteggio.*

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022, n. 81

“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”. (GU n.151 del 30-06-2022)

Entrata in vigore: 15/07/2022

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L' art. 6 del D.L. n.80/2021 (c.d. Reclutamento) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti - escluse le scuole e le istituzioni educative – entro il 31 gennaio di ogni anno devono adottare un nuovo documento denominato *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione”* (PIAO). Lo stesso art. 6 ha stabilito l'emanazione di due provvedimenti *“attuativi”*: uno, sancito dal comma 5, con la previsione di uno o più decreti del Presidente della Repubblica, con i quali sarebbero stati individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e l'altro, disciplinato dal comma 6, recante, l'adozione, con Decreto Ministeriale, di un Piano tipo, come strumento di supporto alle amministrazioni.

E' stato emanato **il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 che sarà vigente dal 15 luglio 2022**, che all'art. 1 prevede che per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, commi 1, 4 e 6 d.lgs. 165/2001)
- Piano della performance (art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, d.lgs. 150/2009)
- Piano organizzativo del lavoro agile - POLA (art, 14, comma 1, della legge 124/2015)
- Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) legge 190/2012)
- Piani di azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006)
- Piano delle azioni concrete (art. 60-ter d.lgs. 165/2001)
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (art. 2, comma 594, lettera a), legge 244/2007)

L'art. 2 del D.P.R. n.81 prevede alcune disposizioni di coordinamento, precisando che, per gli enti locali, il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano della performance sono assorbiti nel PIAO e che le amministrazioni, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici statali inviano la sezione del PIAO relativa al "Piano dei fabbisogni", al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, per le necessarie verifiche sui relativi dati (ex art. 35 comma 4 del d.lgs. n.165/2001)

Le pubbliche amministrazioni devono conformare il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali, indicate nello schema, allegato al futuro decreto ministeriale del 30 giugno 2022.

Adempimenti per amministrazioni con meno di 50 dipendenti

E' previsto che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, oltre a dover procedere alla mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente alla "*Sezione Organizzazione e Capitale Umano*" strutturata, come sopra esposto, con la precisazione che, per quanto riguarda il "Piano dei fabbisogni", va solo indicata la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale, in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni, formazione e qualificazione del personale.

ANCI - Piano integrato di attività e organizzazione linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione. (Quaderno operativo)

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) si pone come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del Piao sono, pertanto, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

A tal riguardo, **ANCI ha presentato l’11 luglio 2022** il suo nuovo quaderno operativo, *“Piano integrato di attività e organizzazione – Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione”*, attraverso il quale, intende fornire indicazioni operative indirizzate a tutti i Comuni e le Città metropolitane, che si trovano a dover affrontare questa delicata fase di prima attuazione, in cui i piani ed i programmi che dovevano integrare il Piao sono già stati approvati o sono in corso di attuazione, e, in alcuni casi, già si stanno effettuando i primi monitoraggi e si deve provvedere ad un raccordo organico all’interno di questo nuovo “strumento. Nell’elaborazione del Quaderno, inoltre, gli esperti dell’ANCI hanno pensato già in un’ottica futura a come sviluppare l’integrazione proposta dal Piao con i Piani che lo costituiranno.

Il catalogo nazionale della semantica dei dati. *Ricerca e riutilizzo di asset semantici, tra cui ontologie, schemi dati e vocabolari controllati per supportare lo sviluppo di API semanticamente e sintatticamente interoperabili.*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'Istat, in collaborazione con il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha attivato il 30 giugno 2022 il Catalogo Nazionale Dati per l'interoperabilità semantica dei sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni. L'Istituto, in qualità di ente attuatore, ha raggiunto nei tempi pianificati il primo obiettivo previsto dalla Missione 1 – Componente 1 – Sub Investimento 1.3.1 del PNRR, pubblicando il portale di accesso al Catalogo Nazionale Dati, che consentirà di sviluppare e incrementare l'interoperabilità tra i dati di interesse nazionale.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede una linea di investimento dedicata alla Transizione Digitale e, in particolare, alla componente dati e all'interoperabilità tra le basi informative delle pubbliche amministrazioni, denominata Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND). L'investimento prevede, tra gli altri interventi, la realizzazione di un Catalogo Nazionale Dati, con l'obiettivo di fornire un modello e uno standard comune e favorire lo scambio, l'armonizzazione e la comprensione delle informazioni tra le amministrazioni pubbliche, nell'ambito della Piattaforma Digitale Nazionale Dati e del Single Digital Gateway (lo Sportello Digitale Unico, anch'esso previsto dal PNRR). Il Catalogo metterà a disposizione degli enti vocabolari controllati e classificazioni capaci di rendere più funzionale l'accesso a basi informative diverse. Ciò sarà reso possibile attraverso un lavoro di mappatura delle banche dati e dei flussi informativi e di sviluppo e condivisione di schemi di dati attraverso il catalogo. Il tutto nell'ottica di un rafforzamento della sicurezza nella PA, in termini di cybersecurity e di maggiore efficienza e accessibilità dei servizi. Grazie alle proprie competenze tecniche e metodologiche, l'Istat è il soggetto attuatore del progetto Catalogo Nazionale Dati, fornendo anche servizi di formazione e di supporto per accompagnare le pubbliche amministrazioni nel percorso di sviluppo e pubblicazione di nuovi asset volti ad arricchire il catalogo

AGENAS, MeS - Sperimentazione del sistema di misurazione e valutazione della performance delle aziende ospedaliere.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (AGENAS), in collaborazione con il Laboratorio Management e Sanità (MeS) della Scuola Superiore Sant'Anna, l'8 luglio, a Napoli, ha presentato la **sperimentazione del sistema di misurazione e valutazione della performance delle aziende ospedaliere.**

Una sperimentazione che si basa su due sistemi di misurazione consolidati – *il Programma Nazionale Esiti e il Sistema di Valutazione dei Sistemi Sanitari Regionali*, aggiungendo una prospettiva di analisi nuova, che fotografa l'assetto organizzativo ed alcune scelte economico-gestionali delle aziende ospedaliere.

Valutare la performance dei servizi sanitari è tra i compiti istituzionali dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali.

La legge n.145/2018 prevede che l'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (AGENAS), realizzi un sistema di analisi e monitoraggio delle performance delle aziende sanitarie, che includa la dimensione economico-gestionale, organizzativa, finanziaria e contabile, clinico-assistenziale, oltre all'efficacia clinica e dei processi diagnostico-terapeutici, della qualità, della sicurezza e dell'esito delle cure. La sperimentazione presentata l'8 luglio è un punto di partenza importante per **supportare le regioni** e le aziende nell'analisi integrata e multidimensionale della performance dei servizi sanitari”.

“L'opportunità offerta dal PNRR richiede al nostro Servizio Sanitario Nazionale e ai nostri sistemi sanitari regionali e aziendali un ulteriore sforzo di trasparenza e accountability. Solo il confronto pubblico sui risultati, può permettere di indirizzare gli investimenti, verso quei progetti, che saranno capaci di restituire il maggiore valore aggiunto e di contribuire alla riduzione di quel divario di cittadinanza che è una delle priorità trasversali del Piano stesso.”

Il prototipo è stato applicato all'anno 2019 per avere il punto di partenza pre-pandemia e per verificare l'attendibilità e rilevanza dei nuovi indicatori introdotti con questo lavoro. L'analisi, a disposizione delle Regioni e delle Aziende Ospedaliere, riguarda circa 70

indicatori calcolati per 52 Aziende Ospedaliere, aziende per le quali sono presenti tutte le informazioni e i flussi economico-gestionali e organizzativi. Il lavoro rappresenta una proposta metodologica di calcolo e rappresentazione dei risultati. Questa proposta verrà sviluppata, sulla base dei feedback raccolti, e aggiornata. Il rapporto presenta una guida alla consultazione degli indicatori e delle rappresentazioni di sintesi, oltre a riportare le modalità di calcolo degli indicatori relativi alla struttura e al processo.

Linee Guida recanti regole tecniche per l'attuazione del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36 e ss.mm.ii. relativo all'apertura dei dati e al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Dal 16 giugno 2022 fino al 17 luglio 2022 sono state poste in consultazione pubblica le Linee Guida, relative alle regole tecniche sull'apertura dei dati ed il riutilizzo dell'informazione del settore pubblico.

Le Linee Guida sono previste dall'art. 12 del D.Lgs. n. 36/2006 come modificato dal D.Lgs. n. 200/2021, atto di recepimento della Direttiva n. 2019/1024 (cosiddetta Direttiva Open Data). In quanto documento attuativo e considerato il carattere vincolante delle disposizioni in esso contenute, anche alla luce del secondo periodo del citato art. 12, l'approccio seguito per la redazione, è stato quello di definire opportuni requisiti, quindi indicazioni da implementare obbligatoriamente, solo relativamente agli aspetti coperti dal decreto. In particolare, quindi:

- formati e modalità di pubblicazione dei dati di tipo aperto, in generale, e delle specifiche categorie di dati individuate, in particolare;
- richieste di riutilizzo;
- licenze, tariffazione e accordi di esclusiva;
- strumenti di ricerca.

Le Linee Guida hanno l'obiettivo di supportare le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti interessati nel processo di apertura dei dati e di riutilizzo dell'informazione del settore pubblico, attraverso indicazioni volte ad implementare le disposizioni e le modalità disciplinate dal Decreto citato.

In particolare, tali indicazioni riguardano formati, modalità di pubblicazione, profili di metadati, licenze e tariffazione, richieste di riutilizzo e strumenti di ricerca, tutti aspetti regolamentati da Direttiva e Decreto. Il documento include, inoltre, indicazioni, seppure non vincolanti, perché non disciplinati dalle norme indicate, su aspetti organizzativi e qualità dei dati.

Attraverso la consultazione pubblica, primo passo dell'iter di adozione previsto dall'art. 71 del CAD, tutti gli interessati possono avanzare proposte di revisioni, modifiche e/o integrazioni al fine di migliorare il testo delle Linee Guida sia in termini prettamente editoriali, che, soprattutto, tecnici e di contenuto, in modo da garantire una loro più efficace implementazione da parte dei destinatari.

La costruzione di un mercato unico dei dati e di un'economia basata su essi, è l'obiettivo strategico che l'Unione Europea intende perseguire, per fare in modo che i dati possano circolare a beneficio di tutti, imprese, ricercatori, amministrazioni pubbliche e cittadini. Molteplici sono le iniziative che l'UE sta portando avanti in tale direzione; tra le altre, la Strategia Europea per i dati e la costruzione di spazi di dati comuni e interoperabili, il Regolamento relativo alla governance dei dati (Data Governance Act), avente ad oggetto la facilitazione della condivisione tra settori e Stati Membri, e la proposta relativa al Data Act, finalizzato ad introdurre norme armonizzate per l'accesso equo ai dati e il loro utilizzo.

In questo contesto si pone anche la Direttiva (UE) n. 2019/1024, cosiddetta *Direttiva Open Data*, relativa all'apertura dei dati e al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico, con cui viene aggiornata e modificata la normativa precedente, definita a livello europeo sin dal 2003 con la prima Direttiva PSI. Le modifiche si sono rese necessarie a seguito della crescita esponenziale della quantità di dati, compresi i dati pubblici, alla produzione e raccolta di nuovi tipi di dati, insieme ad un'evoluzione costante delle tecnologie per l'analisi, lo sfruttamento e l'elaborazione dei dati, quali l'apprendimento automatico, l'intelligenza artificiale ed Internet.

In particolare, tali modifiche hanno riguardato i seguenti aspetti: la disponibilità in tempo reale dei dati dinamici mediante mezzi tecnici adeguati; l'aumento dell'offerta di dati pubblici preziosi a fini di riutilizzo, anche provenienti da imprese pubbliche, organizzazioni che svolgono attività di ricerca e organizzazioni che finanziano la ricerca; il contrasto dell'emergere di nuove forme di accordi di esclusiva; il ricorso a deroghe al principio della tariffazione dei costi marginali; la relazione tra la direttiva e alcuni strumenti giuridici correlati, tra cui la Direttiva n. 2007/2/CE, cosiddetta Direttiva INSPIRE.

Anche in Italia, come indicato anche nel Piano Triennale dell'informatica per la PA, la valorizzazione del patrimonio informativo pubblico è un obiettivo strategico per la Pubblica Amministrazione per affrontare efficacemente le nuove sfide derivanti dalle strategie europee

innanzi delineate, garantire la creazione di servizi digitali a valore aggiunto per cittadini, imprese e, in generale, tutti i portatori di interesse e fornire ai policy maker strumenti data-driven da utilizzare nei processi decisionali e/o produttivi. Questo obiettivo si può perseguire solo se viene garantito l'accesso a un sempre maggiore numero di dati e vengono migliorate le modalità di utilizzo e la capacità di utilizzarli.

Va in questa direzione, il recepimento della Direttiva (UE) n. 2019/1024, avvenuto con il D.Lgs. n. 200/2021, che ha modificato, in alcune parti anche sostanzialmente, il D.Lgs. n. 36/2016 che diventa, quindi, il riferimento normativo nazionale in tema di apertura di dati e riutilizzo del patrimonio informativo pubblico.

Sulla base dell'art. 1 del Decreto, le linee guida si applicano ai “documenti contenenti dati pubblici nella disponibilità delle pubbliche amministrazioni, degli organismi di diritto pubblico e delle imprese pubbliche e private”, con esclusione de casi riportati nelle stesse linee guida.

Il Decreto, così come la Direttiva, utilizza il termine “documento” nell'accezione di cui all'art.2, comma 1, lettera c), cioè “la rappresentazione di atti, fatti e dati a prescindere dal supporto, cartaceo o elettronico, registrazione sonora, visiva o audiovisiva o qualsiasi parte di tale contenuto nella disponibilità della pubblica amministrazione o dell'organismo di diritto pubblico”. La definizione di documento non comprende i programmi informatici ma include qualsiasi parte del documento stesso. L'altro concetto utilizzato è quello di “dato pubblico” definito nel medesimo articolo, lettera d), come il “dato conoscibile da chiunque”.

I dati pubblici che rientrano nell'ambito di applicazione delle linee guida devono essere messi a disposizione per il riutilizzo a fini commerciali e non commerciali:

- in formato leggibile meccanicamente, cioè, come da definizione presente nel Decreto, in “un formato di file strutturato in modo tale da consentire alle applicazioni software di individuare, riconoscere ed estrarre facilmente dati specifici, comprese dichiarazioni individuali di fatto e la loro struttura interna”;
- in formato aperto, cioè, come da definizione dell'art. 1 comma 1 lettera l-bis) del CAD, in “un formato di dati reso pubblico, documentato esaustivamente e neutro rispetto agli strumenti tecnologici necessari per la fruizione dei dati stessi”;
- accessibili attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione; gratuitamente o con i costi marginali sostenuti per la riproduzione, messa a

disposizione e divulgazione dei documenti, nonché per l'anonimizzazione di dati personali o per le misure adottate per proteggere le informazioni commerciali a carattere riservato;

- secondo i termini di licenze standard, disponibili in formato digitale;
- provvisti dei relativi metadati.

Tali indicazioni rappresentano le caratteristiche dei dati di tipo aperto come da definizione fornita all'art. 1 comma 1 lettera l-ter) del CAD.

Determinazione AGID n. 224 del 26 luglio 2022 - Adozione delle “Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della Pubblica Amministrazione” di cui all’articolo 53, comma 1-ter del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Le Linee guida di design per i siti Internet e i servizi digitali della Pubblica Amministrazione, sono state adottate da AGID, previa consultazione, con la determina n. 224/2022 e sono frutto del lavoro congiunto con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale, arricchito grazie alla consultazione pubblica, al [Parere della Conferenza Unificata](#), ex art.71 comma 1 del D.lgs. n 82/2005 ed ad alcune raccomandazioni che Anci, UPI e Conferenza delle Regioni, hanno espresso in un documento congiunto*.

Con l’evoluzione del contesto tecnologico e normativo, sia nazionale che europeo, si è reso, infatti, necessario procedere a un adeguamento della metodologia e degli strumenti indicati nelle precedenti “Linee guida per i siti web delle PA”, previste dall’art. 4 della D.P.C.M. 26 novembre 2009, n. 8, che le nuove Linee guida, emesse ai sensi dell’art. 71 del CAD e della Determinazione AGID n. 160 del 2018, annullano e sostituiscono.

*Nello specifico Regioni ed enti locali hanno chiesto che:

- il manuale operativo previsto al paragrafo 2.1 delle Linee Guida contenenti casi d’uso e indicazioni operative sia pubblicato sul sito web <https://designers.italia.it> contestualmente alla loro approvazione definitiva;
- contestualmente alla pubblicazione delle Linee Guida e del manuale operativo si proceda all’istituzione di un tavolo di lavoro permanente al fine di proseguire in maniera stabile il proficuo confronto avviato recentemente con AGID e con il Dipartimento per la trasformazione digitale sull’evoluzione e gli aggiornamenti del manuale operativo. Tale tavolo di lavoro dovrà prevedere una rappresentanza di tecnici delle Regioni e delle Province Autonome, dell’Anci e dell’Upi;
- il tavolo di lavoro di cui al punto 2 debba prevedere almeno un’occasione di confronto annuale;
- ogni aggiornamento del manuale operativo previsto dal paragrafo 2.1 delle Linee Guida sia comunque pubblicato dopo aver sentito la Conferenza delle Regioni e le Province Autonome, l’Anci e l’Upi;
- il manuale operativo di cui al paragrafo 2.1 delle Linee Guida affronti con particolare attenzione i temi relativi alla privacy e preveda apposite sezioni che possano essere richiamate dai capitolati di gara delle amministrazioni per la fornitura di servizi relativi al design dei siti web delle PA;
- per il futuro si preveda un coinvolgimento della Conferenza delle Regioni e Province Autonome, dell’Anci e dell’Upi nella prima fase di stesura delle Linee Guida, anche attraverso una modifica al Regolamento AGID per l’adozione di Linee Guida per l’attuazione del Codice dell’Amministrazione Digitale.

[Collegamento ipertestuale](#)

In particolare, le Linee guida prevedono che, al fine di progettare e sviluppare servizi digitali che garantiscano la trasparenza delle informazioni e la sicurezza, nel rispetto della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali, è necessario:

- ✓ garantire la protezione dei dati personali nello sviluppo di un sito web o di un servizio digitale, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, nel rispetto dell'art. 25 del GDPR e delle Linee guida del Comitato europeo per la protezione dei dati nelle «Linee guida 4/2019 sull'articolo 25 - Protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita» adottate dal Comitato europeo per la protezione dei dati il 20 ottobre 2020;
- ✓ rispettare almeno il livello base di sicurezza stabilito dalle «Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni», ove non sia specificamente richiesto un livello superiore dal citato documento, fermo restando - in ogni caso e al fine di una effettiva protezione dei dati personali - che deve sempre essere effettuata la necessaria e puntuale valutazione in merito a quanto stabilito agli artt. 5, par. 1, lett. f) e 32 del GDPR;
- ✓ mettere in atto misure tecniche e organizzative atte a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio, nel rispetto di quanto richiesto all'art. 32 del GDPR e in ottica di responsabilizzazione ai sensi dell'art. 5, par. 2 del GDPR;
- ✓ prima di procedere al trattamento, in presenza di un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, effettuare, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 del GDPR e, al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 36 del GDPR, DEVE essere altresì consultato il Garante per la protezione dei dati personali, anche alla luce delle «Linee guida in materia di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e determinazione della possibilità che il trattamento «possa presentare un rischio elevato» ai fini del regolamento (UE) 2016/679», come modificate e adottate dal Comitato europeo per la protezione dei dati il 4 ottobre 2017;
- ✓ pubblicare, sul singolo sito, l'informativa sul trattamento dei dati personali e, laddove individuato quale base giuridica del trattamento, altresì richiesto il consenso eventualmente anche con riferimento all'uso dei c.d. cookie;

- ✓ rendere agli utenti, sul trattamento dei loro dati personali, informazioni concise, trasparenti, intelligibili, facilmente accessibili, formulate con un linguaggio semplice e chiaro, specialmente nel caso d'informazioni destinate ai minori, nel rispetto dell'art. 12 del GDPR;
- ✓ rendere chiaramente visibile, su ogni pagina del sito, un link diretto all'informativa sul trattamento dei dati personali che riporti una dicitura di uso comune (come «Privacy», «Informativa sulla privacy» o «Informativa sulla protezione dei dati»);
- ✓ fornire, al momento della raccolta dei dati personali in ambiente online, il link all'informativa sul trattamento dei dati personali o, in alternativa, devono essere messe a disposizione le informazioni sul trattamento dei dati sulla stessa pagina in cui sono raccolti i dati personali;
- ✓ qualora i siti web o i servizi digitali siano specificamente indirizzati a soggetti con disabilità, rendere possibile ai relativi utenti fruire effettivamente dei contenuti dell'informativa sul trattamento dei dati personali;
- ✓ qualora i siti web o i servizi digitali siano specificamente indirizzati ai minori d'età, predisporre l'informativa da rendere agli interessati utilizzando un linguaggio semplice e chiaro, in modo che un minore possa comprendere facilmente i relativi contenuti;
- ✓ qualora l'erogazione di servizi digitali avvenga mediante applicazioni per dispositivi mobili (app), prevedere che le necessarie informazioni sul trattamento dei dati personali riguardino specificamente l'app e non meramente l'informativa generica della pubblica amministrazione che è proprietaria dell'app o che la mette a disposizione pubblicamente e le stesse informazioni devono essere messe a disposizione presso gli store delle app prima del download; una volta installata l'app, le informazioni devono continuare a essere facilmente accessibili al suo interno, ad esempio garantendo che tali informazioni non siano mai a più di due «tocchi» di distanza includendo un'opzione «Privacy» o «Protezione dei dati» nella funzione di menù dell'app;
- ✓ pubblicare i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati (RPD) che la PA è tenuta a designare, ai sensi dell'art. 37 del GDPR Regolamento; tali dati di contatto devono essere pubblicati sul sito web dell'amministrazione, all'interno di una sezione facilmente riconoscibile dall'utente e accessibile già dalla

homepage, oltre che nell'ambito della sezione dedicata all'organigramma dell'ente e ai relativi contatti, ai sensi del «Documento di indirizzo su designazione, posizione e compiti del Responsabile della protezione dei dati (RPD) in ambito pubblico» allegato al Provvedimento 29 aprile 2021, n. 186 emesso dal Garante per la protezione dei dati personali.

Per l'implementazione di queste regole, il Dipartimento per la trasformazione digitale e AGID hanno reso disponibili sul sito di Designers Italia strumenti, kit, modelli e il Manuale operativo di design: una guida di lavoro dedicata alla PA, che ha l'obiettivo di fornire indicazioni operative a supporto della progettazione e della realizzazione dei punti di contatto digitali verso il cittadino.

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica

DECRETO 22 luglio 2022 “Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”. (GU n.215 del 14/09/2022)

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Nella G.U. n. 215 del 14/09/2022 è stato pubblicato il D.M. 22 luglio 2022 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, contenente la definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.

Il presente decreto definisce [le linee di indirizzo](#), volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale, da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Tali linee di indirizzo sono in vigore dal 14 settembre 2022.

Le amministrazioni, stando agli obiettivi delineati dalle nuove Linee di indirizzo, “dovranno individuare il proprio fabbisogno professionale, considerando non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei dipendenti, ma anche le capacità tecniche e comportamentali.

La definizione dei nuovi profili professionali permetterà di superare l'automatismo nel turnover: le nuove assunzioni non consisteranno nella sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma guarderanno al futuro, alle nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della Pa prevista dal PNRR. Un processo che si tradurrà, dunque, in una progressiva riduzione delle figure amministrative aspecifiche a favore, ad esempio, di esperti del digitale, di e-procurement, di transizione verde, di project management”.

Al dipendente pubblico non si chiederà più semplicemente il possesso di nozioni teoriche, ma anche la capacità di applicarle ai casi concreti (sapere fare) e di mantenere una certa condotta (saper essere). Avrà sempre più importanza, quindi, la capacità di individuare, misurare e far

crescere queste dimensioni. Nelle procedure selettive occorrerà, di conseguenza, valutare anche aspetti normalmente trascurati, quali, per esempio, la capacità di innovare le procedure amministrative, lavorare in squadra e prendere decisioni in modo autonomo. Queste “*soft skill*” saranno valutate nei prossimi concorsi, come previsto dalle nuove norme introdotte con i decreti legge n. 80/2021 e n. 36/2022, attraverso metodologie consolidate e avranno maggiore peso nei percorsi formativi e di carriera.

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”. (GU n. 209 del 7 settembre 2022)

Entrata in vigore: 22/09/2022

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Nella G.U. n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il D.P.C.M. 30 giugno 2022, n.132, contenente il regolamento, recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, previsto dall’art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

Il provvedimento entra ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022.

Si tratta di un regolamento, che riporta le tre sezioni, nelle quali deve essere articolato il Piao:

- Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- Organizzazione e capitale umano;
- Monitoraggio.

Ciascuna delle tre sezioni è, a sua volta, ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

Si segnala, che nella Sezione “Organizzazione e Capitale Umano” è presente una sottosezione relativa all’ “*Organizzazione del lavoro agile*” nella quale, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, sono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione.

A tal fine, ciascun Piano deve prevedere:

- che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l’adozione di ogni adempimento al fine di dotare l’amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più

assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Inoltre, sempre, nella Sezione "Organizzazione e Capitale Umano" è presente una sottosezione, relativa al "Piano triennale dei fabbisogni di personale", che deve indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali

Il Piao deve essere adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, entro la predetta data. Inoltre, viene predisposto esclusivamente in formato digitale e viene pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Il D.P.C.M. n. 132/2022 completa con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 – il cui testo era stato reso noto a fine giugno – i decreti attuativi, dal momento che con il d.P.R. n. 81/2022 si erano indicati i documenti che confluiscono nel Piao, e che sono rappresentati da:

- il Piano dei fabbisogni e il Piano delle azioni concrete;
- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;

- il Piano della performance;
- il Piano di prevenzione della corruzione;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- i Piani di azioni positive.

Alla base della scelta legislativa di istituzione di questo documento di programmazione integrata, vi è in primo luogo, la necessità di rispettare un vincolo dettato dal PNRR per il rafforzamento della rilevanza giuridica degli istituti di programmazione. E vi è inoltre la volontà di semplificazione, con la unificazione di tanti documenti di programmazione in uno unico.

Particolare enfasi viene assegnata al valore pubblico, alla sua misurazione e valutazione, dal momento che è necessario rendere conto alla cittadinanza, all'utenza, ma anche ai propri dipendenti, di ciò che si sta facendo e dei miglioramenti che si sono posti in essere. Viene prevista una differenziazione negli adempimenti per gli enti che contano meno di 50 dipendenti, dal momento che questi ultimi non dovranno predisporre tutta la modulistica contemplata, ma un numero minore di schemi.

Si evidenzia, altresì, che le amministrazioni debbano produrre un documento snello, attraverso l'esame e dell'*art. 2 del D.P.C.M. n. 132/2022*, in cui si stabilisce che ciascuna sezione del PIAO deve avere "*contenuto sintetico*" e dell'*art. 7*, in cui è previsto che il Piao si debba redigere "*esclusivamente in formato digitale*".

A tal proposito, si evidenzia, che il Consiglio di Stato, con [parere datato 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*", aveva dal canto suo, ritenuto che non appariva fugato il rischio che il Piao si possa risolvere, come si ebbe modo di rilevare anche nel precedente parere n. 506 del 2022, in una giustapposizione di Piani, quasi a definirsi come un ulteriore "strato di burocrazia".

Anticipating and managing the impact of change. Ethics in the digital workplace.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Le tecnologie digitali, compresa l'intelligenza artificiale (AI), possono influenzare le condizioni di lavoro in diversi modi e il loro utilizzo sul posto di lavoro solleva una serie di nuove preoccupazioni etiche.

Recentemente, il dibattito politico si è occupato molto dei rischi legati all'intelligenza artificiale.

La presente relazione illustra le principali iniziative politiche e normative europee e nazionali ed esamina le posizioni e le opinioni delle parti sociali sulle implicazioni del cambiamento tecnologico nei confronti del mondo del lavoro e dell'occupazione.

Analizza, inoltre, ricerche recentemente pubblicate sull'argomento, che dimostrano, che le implicazioni etiche svolgono un ruolo sempre più centrale, intaccando l'intelligenza artificiale il modo di lavorare futuro.

A seconda della loro progettazione e del loro utilizzo sul posto di lavoro, le tecnologie digitali hanno un impatto anche sulle condizioni di lavoro e sugli aspetti qualitativi del lavoro incidendo, a volte, sui diritti fondamentali dei lavoratori. Negli ultimi anni, c'è stata una proliferazione di linee guida per un uso etico delle tecnologie, tuttavia, non è chiaro quali principi etici dovrebbero essere prioritari o come dovrebbero essere implementati, monitorati e applicati.

I sindacati sono stati particolarmente espliciti sulle implicazioni etiche dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro ed hanno adottato un approccio proattivo emettendo linee guida etiche, avviando progetti e campagne di sensibilizzazione e, in alcuni casi, facendo proposte di cambiamenti in merito alle linee guida. Le parti sociali hanno anche collaborato alla stesura dell'accordo quadro sulla digitalizzazione firmato dalle principali parti sociali europee nel 2020 e che ha come obiettivo quello di sensibilizzare e migliorare la comprensione dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulle opportunità e le sfide nel mondo del lavoro derivanti dalla trasformazione digitale. Le tecnologie digitali si evolvono rapidamente, mentre le disposizioni legislative nazionale tendono ad essere un passo indietro rispetto ai cambiamenti tecnologici e non sono sempre efficaci nell'attenuare degli effetti negativi delle

tecnologie. Vi è, quindi, l'urgente necessità di aggiornare i quadri legislativi esistenti per garantire che le tecnologie siano utilizzate in modo etico e responsabile sul posto di lavoro. L'obiettivo principale degli attori del mondo del lavoro (quali, datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti) deve essere quello di preparare la forza lavoro, attuale o futura, dotandola delle competenze adeguate tramite la formazione continua per cogliere le opportunità ed affrontare le sfide della trasformazione digitale

NOVITA' DELIBERATIVE A.N.AC.

Come misurare la corruzione: presentato il nuovo portale A.N.AC.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

E' on-line il nuovo portale dell'A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione) denominato "*Come misurare la corruzione*". Gli indicatori per valutare i rischi di corruzione in ogni area del Paese.

Si tratta di un progetto, che mette a disposizione della collettività un insieme di indicatori scientifici, in grado di stabilire quanto sia alto il rischio, che si possano verificare fatti di corruzione. L'iniziativa è stata realizzata, grazie al progetto Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza, finanziato dal Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità istituzionale 2014-2022.

Tra gli obiettivi del Progetto, quello di fornire strumenti alle amministrazioni e alla politica per operare con maggiore precisione nei territori per prevenire e combattere la corruzione, ma anche quello di fornire un'immagine corretta del nostro Paese nel mondo, e permettere agli investitori stranieri o di altre regioni d'Italia di valutare le caratteristiche del territorio d'insediamento di nuove attività produttive. Il progetto di misurazione del rischio corruttivo è uno strumento utile anche per definire le scelte del territorio e per aprire un dibattito pubblico, avvicinando sempre più cittadini alla vita politica attiva. Tali obiettivi rientrano nella più ampia finalità di sostenere la prevenzione e il contrasto all'illegalità e promuovere la trasparenza nell'azione della pubblica amministrazione.

Il progetto s'inserisce tra le iniziative previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) per il miglioramento dell'efficacia della lotta contro la corruzione. La ricerca "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza", finanziata dal Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità istituzionale 2014-2020", vede coinvolta Anac, con un ruolo centrale e di coordinamento.

Sono stati individuati e attivati 70 indicatori scientifici, una sorta di "*red flag*", che riguardano dati di contesto. Sono stati presi in esame quattro elementi: criminalità, istruzione, capitale

sociale, economia del territorio e fenomeni ad essi collegati: scioglimento per mafia; reddito pro-capite e ricorso frequente ai contract splitting (cioè la suddivisione dei contratti). Utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati, a cominciare dalla banca dati Anac sugli appalti (60 milioni di contratti censiti negli ultimi dieci anni), l'Autorità ha individuato questa serie di "indicatori di rischio corruzione", che rilevano e segnalano le anomalie.

Gli indicatori sono inseriti su base territoriale, e l'intento è di perfezionare e aggiornare con regolarità tali rilevatori sintetici su base territoriale. Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche di un'area. Non sono un giudizio, né una condanna. Indicano il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi sui quali investire in termini di prevenzione e/o di indagine, ma anche di orientare l'attenzione dei watchdog della società civile, di attirare l'attenzione e la partecipazione civica.

Schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 – A.N.AC.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'A.N.AC. ha pubblicato lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024, ponendolo in consultazione pubblica, per la presentazione di osservazioni, fino al 15 settembre 2022. Il Piano è stato elaborato come uno strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche per affrontare le sfide connesse alla realizzazione degli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e all'attuazione della riforma introdotta dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che ha previsto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante.

Il Piano è articolato in una parte generale contenente indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO, relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza ed una parte speciale che riguarda i contratti pubblici.

In particolare il Piano si sofferma su come l'amministrazione debba creare il valore pubblico, attraverso la previsione di obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, come la revisione del codice di comportamento, il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, l'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni, miglioramento dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", miglioramento del ciclo della performance, in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione). Nel Piano viene posta in evidenza la fase del Monitoraggio.

Le amministrazioni e gli enti sono chiamati a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato. monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza attraverso:

- monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, che si prevede che non sia svolto una sola volta all'anno. Nel Piano si evidenzia che le amministrazioni attuino un monitoraggio periodico, non solo su base annuale, sugli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione OIV (secondo le indicazioni fornite annualmente da ANAC), ma anche su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il

profilo dell'uso delle risorse pubbliche e, in particolare alla luce dell'attuale fase storica, sui dati che riguardano l'uso delle risorse finanziarie connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali.

A tal proposito, è importante monitorare i dati sui contratti pubblici, sui pagamenti del personale, sui consulenti e collaboratori, sugli interventi di emergenza. Una possibile modalità operativa per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio è quella di utilizzare sia strumenti informatici, sia di predisporre report specifici da parte dei soggetti responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati secondo le indicazioni del RPCT e indirizzati a quest'ultimo e sia di utilizzare schede/griglie (griglie excel di compilazione, ad esempio, con dati oggetto di pubblicazione, parametri di monitoraggio, soggetti coinvolti e risultanze) sulla falsariga di quelle predisposte per l'Attestazione OIV sulla trasparenza, quale utile supporto alle amministrazioni per il monitoraggio

- monitoraggio in relazione alla revisione complessiva della programmazione
- monitoraggio integrato delle diverse sezioni del PIAO, con specifico riferimento al ruolo pro-attivo che può ricoprire il RPCT.

Il recente schema di piano anticorruzione 2022/2024, nella parte speciale, contiene importantissimi focus sull'attività contrattuale, con riferimento anche al regime "semplificato" emergenziale. Uno degli aspetti di sicuro interesse è il fatto di ribadire la centralità del RUP. Una delle puntualizzazioni di particolare rilievo, è che al RUP, si legge "in primo luogo (...) è demandato il compito di suggerire le procedure semplificate più idonee ad accelerare l'avvio e l'esecuzione degli appalti e, nello stesso tempo, contemperare il necessario rispetto dei principi generali di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 50/2016. Da qui l'importanza di prevedere da parte del RUP una motivazione rafforzata della scelta di ricorrere ad affidamenti in deroga". Nell'importante documento è abbastanza chiara la distinzione tra procedure semplificate (introdotte con la legislazione emergenziale) e le procedure "in deroga", che non sono quelle oggettivamente eccezionali introdotte anche dal DL 76/2020 e dal DL 77/2021. Non a caso, il riferimento ad una esplicita motivazione che ne legittimi l'utilizzo di certe procedure viene richiesta, in relazione alle sole procedure eccezionali. E questo, del resto è coerente con quanto espresso nel recente parere ANAC n. 13/2022, con cui si è precisato che le procedure "emergenziali" (per intendersi l'affidamento

diretto puro e la procedura negoziata) non sono affatto facoltative e devono essere applicate (almeno se la determina a contrarre viene adottata entro il 30 giugno 2023).

Anticorruzione, Italia in clamoroso ritardo. L'Anac: "Recepire subito la direttiva Ue"

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il Presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, Giuseppe Busia, in una intervista al Quotidiano di Sicilia, ricorda che il 2 agosto scorso, la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva, la legge di delegazione europea [4 agosto 2022, n. 127 "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2021"](#) che, tra l'altro, prevede una delega al governo ad approvare il decreto legislativo, che recepisce la [direttiva Ue 2019/1937](#) sul whistleblowing.

In particolare, l'art. 13 (Principi e criteri direttivi per l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione) del DDL prevede che:

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

- a) modificare, in conformità alla disciplina della direttiva (UE) 2019/1937, la normativa vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni delle violazioni di cui all'articolo 2 della citata direttiva di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo pubblico o privato e dei soggetti indicati dall'articolo 4, paragrafo 4, della stessa direttiva;
- b) curare il coordinamento con le disposizioni vigenti, assicurando un alto grado di protezione e tutela dei soggetti di cui alla lettera a), operando le necessarie abrogazioni e adottando le opportune disposizioni transitorie;
- c) esercitare l'opzione di cui all'articolo 25, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/1937, che consente l'introduzione o il mantenimento delle disposizioni più favorevoli ai diritti delle persone segnalanti e di quelle indicate dalla direttiva, al

fine di assicurare comunque il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti.

- d) operare gli opportuni adattamenti alle disposizioni vigenti al fine di allineare la normativa nazionale a quella europea, anche in relazione a violazioni di diritto interno riconducibili a reati o comportamenti impropri che compromettono la cura imparziale dell'interesse pubblico o la regolare organizzazione e gestione dell'ente».

L'articolo in esame ricalca sostanzialmente, quanto previsto dall'art. 23 della precedente Legge di delegazione europea 2019-2020.

Il Governo dovrà esercitare la delega, entro i termini di cui all'art. 31 della Legge n. 234 del 2012, ossia, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge delega.

Tra le principali novità emerge in particolare l'ampliamento dell'ambito di applicazione della disciplina whistleblowing a settori come gli appalti pubblici, nonché ai servizi, prodotti e mercati finanziari. Allo stesso modo la disciplina interesserà le violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea e quelle riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulla società.

La direttiva (UE) 2019/1937

ha inteso porre una disciplina della "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto" (cd. whistleblowing) dell'Unione, al fine di dare uniformità a normative nazionali assai eterogenee o frammentate nonché di valorizzare siffatto strumento.

La disciplina europea così posta è destinata ad incidere su quella nazionale italiana, la quale è contenuta nella legge n. 179 del 2017.

L'incidenza della nuova disciplina europea riguarda, prima che il contenuto della tutela, la sua estensione.

Infatti, nelle materie su cui venga ad applicarsi la direttiva europea (secondo l'ambito di applicazione quale definito dal suo articolo 2), la tutela del segnalante (whistleblower) non prevede una differenziazione tra settore pubblico e settore privato - differenziazione invece presente nella legge italiana n. 179 citata.

Ancora, l'ambito di applicazione personale (ossia il novero di segnalanti, quale definito dall'articolo 4 della direttiva) risulta più esteso rispetto a quello della legge italiana. Anche tale profilo, relativo ai soggetti informatori tutelati, è suscettibile di rivisitazione alla luce della nuova disciplina europea.

Del pari, un approfondimento si rende necessario circa i canali di comunicazione - interni ed esterni - delle segnalazioni, con riguardo al settore privato.

Ancora, la direttiva menziona altresì una "divulgazione pubblica" (a certe condizioni) da parte del segnalante, la quale non trova riscontro nella legge italiana.

Nell'ordinamento italiano, la legge n. 190 del 2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto - in relazione alla sola pubblica amministrazione - una prima disciplina sulla protezione del dipendente pubblico che segnali illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo lavoro, a tal fine introducendo nel Testo unico del pubblico impiego (decreto legislativo n. 165 del 2001) l'articolo 54-bis.

Una complessiva disciplina normativa del cd. whistleblowing (espressione con cui si designa la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne venga a conoscenza) è sopraggiunta con la legge n. 179 del 2017.

Essa ha integrato la fino ad allora vigente normativa concernente la tutela dei lavoratori del settore pubblico che segnalino illeciti, ed ha introdotto forme di tutela anche per i lavoratori del settore privato.

Della legge n. 179 del 2017, l'articolo 1 sostituisce l'articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego e concerne la tutela del dipendente del settore pubblico. Prevede, anzitutto, che colui il quale - nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione - segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione ovvero denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

L'ambito della segnalazione risulta il medesimo rispetto a quello di cui al previgente articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego, riferendosi a "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza" il dipendente pubblico. L'adozione eventuale delle misure discriminatorie va comunicata dall'interessato o dai sindacati più rappresentativi all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.), la quale, a sua volta, ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia, per le determinazioni di competenza.

La disciplina dell'art. 54-bis del Testo unico riguarda - oltre i dipendenti della pubblica amministrazione (nell'accezione di questa di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo Testo unico del pubblico impiego, ivi compreso il personale in regime di diritto pubblico) - anche i dipendenti degli enti pubblici economici, quelli degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

È sancito il divieto di rivelare l'identità del segnalante l'illecito, oltre che nel procedimento disciplinare, anche in quello penale e contabile. Nel procedimento penale, la segretezza dell'identità è coperta in relazione e nei limiti del segreto degli atti d'indagine di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. Nel processo contabile, l'identità non può essere rivelata fino alla fine della fase istruttoria. Nel procedimento disciplinare, rimane confermato che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso (sempre che la contestazione disciplinare sia basata su elementi diversi da quelli su cui si basa la segnalazione); tuttavia, se la contestazione disciplinare sia fondata (anche solo parzialmente) sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata dietro consenso del segnalante, diversamente rimanendo inutilizzabile la segnalazione, ai fini del procedimento disciplinare (comma 3). La scelta di fondo è, ad ogni modo, l'esclusione di segnalazioni in forma anonima. La riservatezza della segnalazione importa la sua sottrazione all'accesso amministrativo quale disciplinato dalla legge n. 241 del 1990.

L'articolo 2 della legge n. 179 estende al settore privato, attraverso modifiche al decreto legislativo n. 231 del 2001 ("Responsabilità amministrativa degli enti"), la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio (la disciplina del d.lgs. n. 231 del 2001 concerne la responsabilità amministrativa da reato degli enti, società ed associazioni privati, nonché degli enti pubblici economici; essi sono responsabili sotto il profilo amministrativo per i reati commessi da determinati soggetti - prevalentemente, con funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione - nell'interesse o a vantaggio dell'ente; tale responsabilità è esclusa qualora ricorrano alcune condizioni, tra cui l'adozione e l'attuazione da parte dell'ente di un modello di organizzazione e gestione avente determinati requisiti).

L'articolo 3 della legge n. 179 integra la disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale. E con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia

effettuate nel settore pubblico o privato, introduce come "giusta causa" di rivelazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), del segreto professionale (art. 622 c.p.), del segreto scientifico e industriale (art. 623 c.p.) nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore da parte del prestatore di lavoro (art. 2105 c.c.) il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

Delibera A.N.AC. n. 413 del 6 settembre 2022 *“Direttiva programmatica sull’attività di vigilanza dell’A.N.AC. e sull’attività ispettiva di iniziativa curata dagli Uffici dell’A.N.AC. per l’anno 2022”*

Collegamento ipertestuale

Breve descrizione

In merito alla pubblicazione della delibera A.N.AC. n. 413/2022 recante *“Direttiva programmatica sull’attività di vigilanza dell’A.N.AC. e sull’attività ispettiva di iniziativa curata dagli Uffici dell’A.N.AC. per l’anno 2022”* si attenziona che l’attività di vigilanza in materia di anticorruzione e trasparenza, sull’effettiva applicazione delle misure adottate nei PTPCT è indirizzata:

- nell’ambito di una preventiva analisi delle questioni segnalate con un criterio di rilevanza e significatività viene prevista un’attività di istruttoria, che si dovrà improntare a criteri di semplificazione e di snellimento delle procedure;
- della implementazione di un’analisi più approfondita del sistema di prevenzione della corruzione con riferimento ad ogni singolo soggetto mediante l’individuazione di un campione individuato dall’elenco delle società in house tenuto presso l’Autorità ai sensi dell’art. 192 del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- in tema di trasparenza accanto alla legge n. 190/2012 e s.m.i., che assegna all’ANAC anche i poteri di vigilanza e di controllo, il d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. prevede che l’Autorità controlli l’adempimento dei relativi obblighi di pubblicazione, esercitando poteri ispettivi. L’attività di vigilanza d’ufficio sugli obblighi di trasparenza, che con specifica delibera impartisce le istruzioni agli OIV in merito alle attestazioni da predisporre e pubblicare sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, sarà posta in essere sul medesimo campione selezionato nell’ambito della vigilanza in materia anticorruzione;

In tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi l’Autorità (ex art. 16 del d.lgs. n. 39/2013, come modificato dall’art. 54-ter, comma 1, lett. a) e b), legge 9 agosto 2013, n. 98) che svolge la propria attività di vigilanza in riferimento al rispetto, da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle specifiche disposizioni dettate in tale materia dal d.lgs. n. 39/2013 e s.m.i.

anche attraverso l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi, ai fini della prevenzione e del contrasto della corruzione, nonché della prevenzione dei conflitti di interesse, prevede che le linee di intervento prioritarie dovranno essere adottate, partendo dallo stesso campione ragionato individuato congiuntamente nell'ambito dell'attività di vigilanza in materia di anticorruzione e trasparenza; su tale campione, verrà verificato il rispetto degli obblighi previsti dall'art. 20 del d.lgs. 39/2013, sia con riferimento agli obblighi di pubblicazione delle dichiarazioni di cui alla predetta norma sia con riferimento alle verifiche di competenza svolte dagli Enti circa i contenuti delle medesime dichiarazioni, interagendo, in entrambi i casi, con i RPCT competenti ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013;

In materia di whistleblowing, le cui linee generali di espletamento della vigilanza dell'A.N.AC. sono state dettate nel vigente PNA 2019, l'attività di vigilanza stabilita dalla Direttiva è indirizzata:

- alla verifica sulla realizzazione da parte dell'Ente di procedure per la ricezione delle segnalazioni che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, sulla conformità di tali procedure, nonché sulla verifica da parte del RPCT delle segnalazioni ricevute.

NOVITA' DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

Operativo il nuovo portale per il Piao: programmazione più semplice

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

È stato attivato il **portale Piao**, in cui gli enti potranno inserire i loro Piani integrati di attività e organizzazione e trasmetterli al Dipartimento della Funzione pubblica per la pubblicazione. E' arrivato, così, al traguardo l'innovazione introdotta con il **decreto legge n. 80/2021** che ha istituito il Piao, il piano unico integrato che assorbe, come previsto dal Dpr n. 81 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022, molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Nota Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2022 “ *Chiarimenti in materia di “Piattaforma unica di reclutamento” (www.InPA.gov.it). Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79*”.

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, ha inserito all'interno del decreto legislativo n. 165 del 2001 il nuovo articolo 35-ter che disciplina il ricorso al Portale unico del reclutamento per le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato. Il 1° luglio scorso il Dipartimento della Funzione pubblica ha diramato la nota circolare n. 1/2022, con cui si forniscono alle amministrazioni pubbliche specifici chiarimenti in materia di “Piattaforma unica di reclutamento”, illustrando in dettaglio le funzionalità del Portale e le relative modalità di accesso e di utilizzo da parte delle amministrazioni stesse.

La nota ricorda che l'utilizzo del Portale verrà esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale soltanto a far data dal 1° novembre 2022, ma nulla vieta a queste amministrazioni di avvalersi delle funzionalità del Portale, anche precedentemente all'adozione del decreto del Ministro della pubblica amministrazione, che ne regolerà le relative modalità di utilizzo.

Il decreto-legge n. 36 del 2022 ha poi altresì aggiunto il comma 1-quater all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, prevedendo che, a decorrere dal 1° luglio 2022, in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale. L'obbligo di pubblicazione degli avvisi di mobilità sul Portale si applica, a decorrere dal 1° luglio 2022, a tutte le pubbliche amministrazioni, considerato l'ambito applicativo dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, rubricato “Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse”, in cui si innesta la nuova disciplina normativa. Per le Regioni e gli enti locali, invece, le modalità di utilizzo del Portale, anche ai fini delle

procedure di mobilità, saranno definite nel richiamato decreto ministeriale, fermo restando che dal 1° luglio 2022 dette amministrazioni possono comunque fare ricorso alla piattaforma. Si evidenzia, inoltre, che l'articolo 10, comma 4, del decreto-legge n. 36 del 2022 ha esteso l'ambito applicativo del Portale, consentendo a tutte le pubbliche amministrazioni di ricorrere alla piattaforma per il conferimento di incarichi professionali tra cui rientrano anche quelli non connessi all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Pertanto, coerentemente con quanto previsto dalla disciplina normativa richiamata, attraverso il Portale è possibile svolgere le seguenti attività:

- a) pubblicare i bandi per il reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato, gli avvisi per la mobilità dei dipendenti pubblici e gli avvisi di selezione per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 (legge n. 113 del 2021). Resta fermo quanto previsto dal richiamato articolo 10, comma 4, del decreto-legge n. 36 del 2022 (legge n. 79 del 2022);
- b) ricevere e monitorare le candidature relative ai bandi e agli avvisi di cui alla lettera a);
- c) acquisire e ricercare i curricula vitae dei candidati alle procedure di cui alla lettera a);
- d) pubblicare le graduatorie finali di merito e gli esiti delle procedure di cui alla lettera a);
- e) ricercare professionisti ed esperti a cui conferire incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 (legge n. 113 del 2021), previa procedura selettiva. Resta fermo quanto previsto dal richiamato articolo 10, comma 4, del decreto-legge n. 36 del 2022 (legge n. 79 del 2022);
- f) effettuare comunicazioni dirette ai candidati.

La creazione del Valore Pubblico territoriale nelle Regioni. Verso il PIAO

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

“La creazione del Valore Pubblico territoriale nelle Regioni. Verso il PIAO” (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione), è stato il tema dell’incontro, tenutosi l’ 11 luglio, conclusivo del laboratorio seminariale, promosso da Dipartimento della funzione Pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri), Formez.PA e Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome.

Il seminario si è svolto nella sede della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome. “La semplificazione deve migliorare le amministrazioni pubbliche e quindi i servizi ai cittadini. E la programmazione serve proprio a far funzionare meglio tutto il sistema - dichiara in apertura dei lavori Alessia Grillo, Segretario generale Conferenza delle Regioni e delle province Autonome – E’ questo il primo obiettivo dei Piani integrati di attività e organizzazione. La loro integrazione consentirà pertanto di spingere verso efficienza, produttività e misurazione dei servizi resi, programmando così in modo organico e coerente, tenendo insieme gli obiettivi e le strategie di ciascun ente.

Le Regioni– spiega Grillo - hanno sempre creduto nell’importanza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, così quando è stato possibile, il 30 giugno, è stato presentato per la prima volta il PIAO.

La pandemia ha reso evidente quanto sia importante che Stato, Regioni ed enti locali lavorino insieme e programmino subito gli interventi per essere efficaci. Ma questo non deve valere solo nelle emergenze. E’ fondamentale sempre la pianificazione di strategie funzionali e la programmazione degli obiettivi nell’attività della Pubblica amministrazione. Ora anche l’attuazione del Pnrr rende sempre più evidente la necessità di un ruolo più incisivo delle Regioni e delle Province autonome.

Il Piao deve divenire un sistema integrato di obiettivi rispondenti ai bisogni del territorio. Solo in questo modo vi sarà un’organizzazione adeguata, che garantisca l’azione amministrativa e la creazione del Valore Pubblico, basato su efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa. In tal senso vanno anche costruiti degli indicatori comuni”.

Si tratta del Progetto “Partecipazione di cittadini ed utenti al processo di misurazione della performance organizzativa e valorizzazione della performance individuale come strumento di gestione delle risorse umane”.

Obiettivo di quest’ultimo incontro la presentazione alle Amministrazioni regionali dei risultati della sperimentazione del modello partecipativo di pianificazione strategica del Valore Pubblico territoriale e di programmazione operativa delle leve (performance finalizzate; rischi gestiti) e delle condizioni abilitanti (salute organizzativa e professionale) per la sua creazione.

Sono finora 5 le Regioni sperimentatrici: Basilicata, Emilia - Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria e Toscana, in merito all’applicazione del modello del Valore Pubblico, nel processo di predisposizione del PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione). Sperimentazioni basate fundamentalmente su due politiche: occupazione (focus sui neet) e green.

Tutte le Regioni coinvolte hanno testimoniato l’importanza del lavoro svolto e dell’iniziativa che ha portato ad ottimi risultati.

PA digitale, via alla piattaforma unica per la customer experience

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Al via il sistema centralizzato di rilevazione statistica dell'esperienza degli utenti (customer experience) sui servizi digitali, erogati ai cittadini dagli enti pubblici italiani.

A gestire la piattaforma unica, fulcro attorno a cui ruota la nuova iniziativa, sarà l'Istat che, su indicazione del Dipartimento della funzione pubblica, è pronta ad avviare la fase di sperimentazione che già nel corso del presente mese coinvolgerà, in prima battuta, Inps, Inail e Comune di Roma,.

Il progetto prevede una piattaforma unica per la raccolta uniforme, l'elaborazione, la gestione e l'analisi dei dati: la struttura del questionario e la piattaforma di rilevazione saranno le stesse per tipologia di PA e di servizio valutato, al fine di avere un'esperienza uniforme per il cittadino, una maggiore facilità di rilascio di nuovi format e la semplificazione nella gestione delle tematiche privacy.

L'adesione delle PA sarà su base volontaria, la partecipazione dei cittadini sarà anonima. In tempo reale le amministrazioni potranno conoscere il parere degli utenti sui propri servizi digitali e, soprattutto, intervenire tempestivamente per migliorarli.

PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA *

Corte di Cassazione (Ordinanza n.18083/2022)

“La Cassazione detta le regole sulla distribuzione delle risorse accessorie illegittime. Le regole sul recupero ai dipendenti e sui fondi successivi”.

Breve descrizione

Nella vertenza, viene esaminata la problematica, relativa alla nullità delle somme del salario accessorio distribuite ai dipendenti, in caso di costituzione e di utilizzo dei fondi decentrati, qualora disposte in violazione delle disposizioni contrattuali nazionali.

Viene sancito dalla Cassazione, con l'ordinanza n.18083/2022, che il recupero delle somme illegittime sui beneficiari o a valere sui fondi degli anni successivi, dipende se essi siano avvenuti prima o dopo l'operatività della Legge Brunetta (d.lgs. 150/09). La Cassazione, in riforma della sentenza dei giudici di appello, ha accolto il ricorso dell'ente locale che aveva attivato il recupero degli importi del salario accessorio, distribuiti in violazione delle disposizioni contrattuali nazionali, nei confronti dei dipendenti beneficiari.

Un ente locale ha attivato il recupero sui dipendenti delle somme distribuite in violazione delle disposizioni normative previste dal contratto nazionale. A differenza del Tribunale di primo grado, la Corte di appello ha dato ragione ai dipendenti e stoppato il recupero dell'indebito. A loro dire, l'ente avrebbe dovuto applicare le disposizioni di cui al d.l. n.16/2014, in ragione del venir meno delle ipotesi di nullità delle somme distribuite in violazione della normativa contrattuale. Pertanto, tale indebito non doveva essere recuperato individualmente ma con riassorbimento graduale sulla futura contrattazione decentrata. La normativa è chiara nella sua applicazione anche agli atti di costituzione e di utilizzo dei fondi adottati in epoca precedente, poiché ha fatto salvi gli atti di costituzione e di utilizzo dei fondi «comunque costituiti». L'unica possibilità dell'ente, per sfuggire a tale normativa, era quella di dimostrare, ma non l'ha fatto, una delle seguenti ipotesi ostative: a) il riconoscimento giudiziale definitivo della responsabilità erariale; b) il mancato rispetto del patto di stabilità e

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

delle norme in materia di spesa e di assunzione del personale; c) la violazione delle disposizioni del DL n. 78/2010.

Avverso la sentenza ha proposto ricorso in Cassazione, l'ente locale contestando il non corretto uso della normativa, stante il carattere eccezionale della normativa che non avrebbe potuto sanare da nullità gli atti da essa non previsti.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 18138/2022

“La partecipazione alle selezioni per le progressioni orizzontali del personale a tempo determinato”.

Breve descrizione

In presenza di rapporti di lavoro a tempo determinato, che si protraggono nel tempo e che determinano una utilizzazione del personale senza differenze rispetto a quelli a tempo indeterminato, anche i precari hanno il diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni economiche.

Sono queste le indicazioni dettate dalla pronuncia della sezione lavoro della Corte di Cassazione n.18138/2022.

La sentenza è stata dettata con riferimento alla legge regionale siciliana, che ha previsto che gli LSU fossero assunti a tempo determinato da parte degli enti e prende spunto da una condizione di precarietà che ha avuto in molti casi una durata assai lunga, spesso pluridecennale.

I giudici capitolini hanno ritenuto che la Dir. n. 1999/70/CEE, la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato, impone al datore di lavoro di riservare all'assunto a tempo determinato, il medesimo trattamento previsto per l'assunto a tempo indeterminato e, pertanto, in caso di progressione stipendiale connessa sia all'anzianità di servizio che alla valutazione positiva dell'attività prestata, il datore di lavoro sarà tenuto, da un lato, ad includere nel calcolo, ai fini dell'anzianità, anche il servizio prestato sulla base di rapporti a tempo determinato e, dall'altro, ad attivare, alla maturazione del periodo così calcolato, la procedura valutativa nei termini, con le forme e con gli effetti previsti per gli assunti a tempo indeterminato non potendosi escludere il diritto alla predetta progressione stipendiale se, alla maturazione dell'anzianità, il datore di lavoro, contrattualmente tenuto ad attivare la procedura valutativa, l'abbia omessa sull'erroneo presupposto della non computabilità dei periodi a tempo determinato" (Cass. 8 marzo 2022, n. 7584)”.

Corte Cassazione V Sez civile sentenza n. 14344/2022

“La mancata assegnazione degli obiettivi: risarcimento non tassabile”.

Breve descrizione

Nel caso di mancata erogazione della indennità di risultato, a seguito della mancata assegnazione degli obiettivi, matura il diritto al risarcimento del danno e che le somme corrisposte a questo titolo non sono soggette a tassazione. Sono questi i principi fissati dalla sentenza della Corte Cassazione con sentenza n. 14344/2022, respingendo il ricorso dell'Agenzia delle Entrate.

La ripresa tributaria da parte del Fisco era correlata al contenzioso, promosso davanti al giudice del lavoro, da parte di numerosi dirigenti "Medici e veterinari" a tempo indeterminato, dipendenti dall'(ex) Asl di Crotone, per l'accertamento dell'inadempimento contrattuale dell'Azienda sanitaria, rispetto all'intero meccanismo della "retribuzione di risultato" (prescritto dall'art. 52 del c.c.n.l. dell'08/06/2000 dirigenza sanitaria) ed al relativo risarcimento.

In breve, i dirigenti lamentavano la mancata attivazione del sistema prescritto dalla contrattazione collettiva, che avrebbe consentito la corresponsione di "compensi incentivanti" in base ai risultati raggiunti in relazione a programmi predeterminati.

Il giudice del lavoro, accertato l'inadempimento contrattuale dell'Asl, ha riconosciuto il diritto dei lavoratori al risarcimento del danno patito per effetto dell'inadempimento dell'ente ed ha precisato che «il danno deve ravvisarsi sia sotto il profilo della lesione alla professionalità, essendo evidente che l'assenza di programmi ed obiettivi incentivanti comporti una perdita di chance di accrescimento professionale, sia sotto il profilo della perdita di chance relativa a una componente, di natura accessoria, della retribuzione», demandandone la quantificazione a un separato giudizio.

La V Sezione civile affermando un principio di diritto ha infatti statuito che: "le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio sono soggette a imposizione soltanto se, e nei limiti in cui, risultino destinate a reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione di redditi (cosiddetto lucro cessante), e non costituiscono reddito imponibile nell'ipotesi in cui esse tendano a riparare un pregiudizio di natura diversa (cosiddetto danno emergente)". "Non

è quindi tassabile – prosegue la Corte - il risarcimento del danno ottenuto dal lavoratore dipendente, anche in via transattiva, per la perdita di chance di accrescimento professionale (a causa dell'assenza di programmi ed obiettivi incentivanti), ed è irrilevante che, ai fini della determinazione del *quantum debeatur*, si faccia riferimento al c.c.n.l. di un certo comparto».

Raggiunto un accordo transattivo, le Entrate hanno inviato gli avvisi di accertamento per il recupero a tassazione Irpef, per l'annualità 2009, quali redditi di lavoro dipendente, le somme riconosciute dall'Azienda. A seguito di impugnazione, la Ctr ha però affermato che le liti, transatte, tra i contribuenti e l'Asp riguardano il risarcimento del danno da perdita di chance di accrescimento professionale, come accertato dal giudice del lavoro, e, quindi, gli importi ricevuti sono esenti da tassazione. Contro questa decisione il Fisco ha proposto ricorso in Cassazione che lo ha respinto.

Del resto, prosegue il ragionamento della Suprema corte, la retribuzione di risultato non è una voce automatica, "ma è soggetta, per ciascun dirigente, a determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi e delle valutazioni degli organi di controllo interno". In questo senso, prosegue, il Tribunale di Crotone ha accertato l'omessa attivazione di obiettivi/percorsi professionali e delle consequenziali valutazioni dei risultati. E ne ha dedotto una "perdita di chance di miglioramento attitudinale/dirigenziale e di valutazione (eventualmente positiva) dei risultati conseguiti con ricadute economiche".

Per la Cassazione in tal modo si realizza una situazione affine a quella del demansionamento (sul punto cfr. Agenzia delle entrate, risposta ad interpello n. 185 dell'8 aprile 2022) o della precarizzazione (Cass. Sez. U. 15/03/2016, n. 5072), "là dove l'attribuzione nummaria non è meramente sostitutiva della retribuzione, ma anzitutto ristora la lesione della capacità professionale del lavoratore".

Corte dei Conti (Delibera n. 111 del 6 luglio 2022)

“Contrattazione integrativa e superamento dei limiti di spesa”.

Breve descrizione

Nella delibera n. 111 del 6 luglio 2022, la Corte dei Conti per la Lombardia chiarisce che la possibilità del superamento dei limiti di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, deve ritenersi consentita nel caso in cui le risorse affluiscono ai fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate e, pertanto, senza che impattino effettivamente sui bilanci e, più in generale, al verificarsi delle seguenti condizioni: le risorse impiegate devono essere totalmente coperte dalla fonte esterna; le risorse devono esaurientemente remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio; l'ente interessato dovrà verificare sia a preventivo che a consuntivo l'effettiva capienza delle somme disponibili prima di poter riservare (a preventivo) somme per il salario accessorio e (a consuntivo) di poter erogare compensi.

La spesa quale etero- finanziata sussiste non solo quando la stessa è preventivamente trasferita dal soggetto terzo all'ente utilizzatore, ma, parimenti, nella fattispecie in cui l'intero costo del personale impiegato confluisca a quest'ultimo a titolo di rimborso.

TAR Reggio Calabria, nella sentenza del 16 giugno 2022, n. 435

Accesso agli atti di gestione del personale

Breve descrizione

Va accolta l'istanza ostensiva dell'ex dipendente, volta ad ottenere gli atti relativi ai permessi straordinari fruiti mentre, implicando un'attività rielaborativa, non può essere concesso il rilascio di un riepilogo delle ferie ed ore di straordinario fruito.

Nel caso esaminato, un dipendente aveva chiesto alla propria Amministrazione una serie di informazioni relative al rapporto di lavoro ed in particolare:

- a) il riepilogo delle ferie ed ore di straordinario maturate dall'istante fino alla cessazione del rapporto di lavoro;
- b) permessi straordinari ex art. 23 CCNL riconosciuti all'istante;
- c) versamenti mensili relativi ai contributi previdenziali effettuati dall'Amministrazione.

Il ricorrente aveva prestato la propria collaborazione presso un Ente pubblico. Il rapporto di lavoro cessava a seguito dell'adozione da parte della suddetta Amministrazione di un provvedimento con il quale veniva dichiarata la nullità del contratto individuale di lavoro.

Avverso il provvedimento in questione l'interessato proponeva ricorso dinanzi al Giudice del lavoro.

In vista dell'introduzione del giudizio di merito, anche al fine di promuovere apposita domanda risarcitoria, l'interessato chiedeva di avere accesso ai documenti sopra specificati, ricollegando la necessità della relativa acquisizione alla difesa in giudizio dei propri interessi, e verificare la correttezza dell'operato dell'Ente sino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Al il ricorso seguiva l'opposizione dell'Ente, il quale contestava la mancata dimostrazione della postulata strumentalità dei documenti alla coltivazione dell'azione giudiziaria intrapresa dinanzi al Giudice del lavoro.

I giudici hanno rammentato che, ai fini della sussistenza del presupposto legittimante l'esercizio del diritto di accesso ai documenti della Pubblica Amministrazione, devono esistere, al contempo, un interesse giuridicamente rilevante del richiedente, non necessariamente consistente in un interesse legittimo o in un diritto soggettivo, ma giuridicamente tutelato (non potendo identificarsi col generico ed indistinto interesse di ogni cittadino al buon andamento dell'attività amministrativa) ed un rapporto di strumentalità tra tale interesse e la documentazione di cui si chiede l'ostensione (“...un interesse diretto,

concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”), fermo rimanendo che l'interesse all'accesso va valutato in astratto, senza che possa essere operato, con riferimento al caso specifico, alcun apprezzamento in ordine alla fondatezza o all'ammissibilità della domanda giudiziale che gli interessati potrebbero eventualmente proporre sulla base dei documenti acquisiti mediante l'accesso stesso.

Il nesso di strumentalità fra l'interesse all'accesso e la sua rilevanza ai fini della proposizione di un eventuale giudizio, inoltre, va inteso in senso ampio, in quanto la documentazione richiesta deve essere, genericamente, mezzo utile per la difesa dell'interesse giuridicamente rilevante, e non strumento di prova diretta della lesione di tale interesse.

I giudici hanno poi richiamato un orientamento ormai consolidato della giurisprudenza amministrativa, secondo il quale l'accesso va in ogni caso garantito, qualora sia strumentale e funzionale a qualunque forma di tutela, sia giudiziale che stragiudiziale, anche prima ed indipendentemente dall'effettivo esercizio di un'azione giudiziale.

L'art. 24, comma 7, l. n. 241/90 prescrive infatti che “deve comunque essere garantito ai richiedenti l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici”. Di talché, allorquando la conoscenza di atti sia necessaria all'esercizio di dette prerogative (che altrimenti non potrebbero esplicarsi, in tutto o in parte), l'interesse alla riservatezza ovvero le ragioni di segretezza, o ancora gli altri, diversi, interessi sottesi ai casi di limitazione o esclusione del diritto di accesso (si vedano gli artt. 22, co. 3, e 24 co. 1, 2, 3, 5 e 6), recedono, determinando la riespansione della regola generale costituita dalla ostensibilità degli atti amministrativi.

La tutela del diritto di difesa costituisce, in definitiva, baluardo insuperabile, tale da giustificare l'esercizio del diritto di accesso anche in situazioni in cui, ordinariamente, la legge lo esclude, conformemente ai principi generali, anche di valenza sovranazionale, volti a garantire l'equo contemperamento tra le esigenze di conoscenza e di trasparenza (artt. 15 TFUE e 42 Carta UE), quelle di segretezza a protezione dell'esercizio di determinate attività volte a garantire la sicurezza e l'ordine pubblico ovvero la protezione dei dati personali, e il diritto di difesa.

Andando ad esaminare il caso specifico, i giudici hanno sottolineato che il ricorrente avesse adeguatamente comprovato la sussistenza del presupposto dell'interesse qualificato richiesto

per l'accesso ai documenti amministrativi ai sensi dell'art. 22, co. 1, lett. b), l. n. 241 del 1990, afferendo specificamente la documentazione richiesta alla propria posizione lavorativa alle dipendenze dell'Ente, collegando l'esigenza della relativa conoscenza alla coltivazione, nella fase di merito, del giudizio instaurato dinanzi al Giudice ordinario per contestare la declaratoria di nullità del proprio contratto individuale di lavoro nonché al promovimento, nell'ambito dello stesso giudizio, o in via autonoma, di un'azione risarcitoria per conseguire il ristoro dei diritti lesi con il provvedimento con il quale il contratto veniva risolto per nullità. In tale prospettiva la ricorrente aveva evidenziato nell'istanza ostensiva la strumentalità della documentazione richiesta alla tutela dei propri interessi, segnalando in particolare la necessità di ottenere puntuale cognizione delle ferie e delle ore di straordinario maturate fino alla cessazione del rapporto di lavoro nonché dei permessi straordinari ex art. 23 CCNL e dei versamenti mensili contributivi effettuati all'Istituto previdenziale, sì da poter "operare una corretta valutazione dell'operato dell'Amministrazione sino alla cessazione del rapporto di lavoro".

I giudici hanno rilevato che, a fronte dell'istanza ostensiva, l'Amministrazione era rimasta inerte, omettendo di opporre l'esistenza di limiti di sorta all'ostensione dei documenti richiesti, ricollegabili alle situazioni di cui all'art. 24, co. 1, 2, 3, 5 e 6, limitandosi, piuttosto, a contestare 'a monte' la sussistenza del requisito dell'interesse alla conoscenza degli stessi sul rilievo della mancata dimostrazione della relativa strumentalità al giudizio di merito da promuoversi dinanzi al Giudice del lavoro, tenuto conto, in particolare, che "in alcun punto della prospettazione ricorsuale cautelare la ricorrente [ha] lamentato anche solo genericamente una possibile, errata quantificazione delle retribuzioni per come percepite mese per mese sino a che il rapporto è stato in atto, né rilievi di tal fatta si rinvennero anche solo in termini generici nell'istanza". Sicché, secondo l'Amministrazione, l'istanza sarebbe stata priva della specifica indicazione del nesso di strumentalità tra 'documenti' e giudizio instaurando, vale a dire dell'enunciazione delle ragioni che rendevano la documentazione oggetto dell'accesso necessaria per la cura della posizione giuridica tutelanda, posto che "nessuno dei 'documenti' richiesti sembra aver nulla a che vedere con l'azione risarcitoria per come preannunciata".

Secondo i giudici, tale assunto non poteva essere condiviso, desumendosi al contrario dal tenore dell'istanza ostensiva la diretta strumentalità della documentazione richiesta alla

verifica della corretta corresponsione da parte dell'Amministrazione, in costanza di rapporto di lavoro, degli emolumenti retributivi e del regolare versamento della contribuzione previdenziale, sì da poter acclarare la sussistenza di eventuali inadempienze e così formulare correttamente la domanda di natura lato sensu risarcitoria.

Ciò posto, ed acclarata, dunque, sul piano astratto la ricorrenza delle condizioni richieste dalla legge per il legittimo esercizio del diritto azionato, secondo i giudici l'istanza ostensiva risultava fondata con esclusivo riferimento ai documenti di cui al punto b) dell'istanza di accesso, relativi ai "permessi straordinari ex art. 23 CCNL riconosciuti", da intendersi con riferimento ai provvedimenti autorizzativi dei permessi de quibus, incidendo essi sul computo delle spettanze di fine rapporto.

Per contro, secondo i giudici l'istanza non poteva essere accolta in relazione ai documenti di cui al punto c), posto che il dato in questione emergeva pacificamente dalle buste paga emesse mensilmente in favore del lavoratore, menzionandosi, infatti, in esse analiticamente i versamenti effettuati in favore di ciascun ente previdenziale al quale lo stesso risulta iscritto. Sicchè il rilascio dell'attestazione dei versamenti mensili si sarebbe risolto in un inutile doppione, disponendo già il ricorrente del dato afferente alla contribuzione previdenziale obbligatoria versata dall'Amministrazione in costanza di rapporto di lavoro.

Risultava invece, a parere dei giudici, inammissibile l'istanza ostensiva con riferimento ai documenti di cui al punto a), riguardanti testualmente il "Riepilogo ferie ed ore di straordinario maturate dall'istante fino alla cessazione del rapporto di lavoro", esulando l'oggetto dell'istanza dai limiti contenutistici entro i quali può essere legittimamente esercitato il diritto d'accesso.

Infatti, l'accesso disciplinato dal capo V della legge n. 241/1990 ha, invero, ad oggetto i 'documenti amministrativi', nelle tipologie indicate dall'art. 22, co. 1, lett. d), a mente del quale per "documento amministrativo" si intende "ogni rappresentazione grafica, fotocinematografica, elettromagnetica o di qualunque altra specie del contenuto di atti, anche interni o non relativi ad uno specifico procedimento, detenuti da una pubblica amministrazione e concernenti attività di pubblico interesse, indipendentemente dalla natura pubblicistica o privatistica della loro disciplina sostanziale". Rientrano, dunque, in siffatta nozione gli atti detenuti dall'Amministrazione nella loro materialità che identificano

statuizioni, accertamenti, intendimenti, pareri, volizioni, valutazioni, ecc. degli organi pubblici.

Resta perciò estraneo al perimetro oggettivo della norma l'accesso c.d. 'informativo', che introduce a carico dell'Amministrazione un'attività di ricognizione e di giudizio non ancora tradotta nello strumento documentale.

Tale qualificante regola della disciplina del diritto d'accesso risulta d'altronde esplicitamente ribadita nel successivo comma 4 del medesimo art. 22 (introdotto con la l. n. 11 febbraio 2005, n. 15), ove viene appunto sancita l'inaccessibilità delle "informazioni in possesso di una pubblica amministrazione che non abbiano forma di documento amministrativo", nonché nell'art. 25, comma 2, nella parte in cui dispone che "La richiesta ... deve essere rivolta all'amministrazione che ha formato il documento o che lo detiene stabilmente".

Ciò posto, appariva evidente come l'oggetto della richiesta ostensiva formulata dalla ricorrente non risultava suscettibile di essere ricondotto nell'alveo concettuale dell'accezione, così definita, di 'documento amministrativo', inerendo infatti ad un atto riepilogativo delle ferie e delle ore di straordinario che l'Amministrazione dovrebbe appositamente predisporre, non preesistendo quale documento già formato ed implicante, come tale, l'esercizio di un'attività propriamente rielaborativa.

T.A.R. Campania, Napoli VI Sezione (sentenza 8 luglio 2022, n. 4588)

“Accesso civico generalizzato per la comunicazione annuale delle P.A. relativa agli incarichi di collaborazione e consulenza”.

Breve descrizione

E' ostensibile, a seguito di richiesta di accesso civico generalizzato, la comunicazione annuale che ogni P.A. deve effettuare al Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ex art. 53, comma 14, del D.Lgs. n. 165/2001 relativa all'elenco dei dati concernenti gli incarichi di collaborazione e consulenza conferiti a soggetti esterni ed all'elenco dei dati relativi agli incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti pubblici, considerato che si tratta di dati pubblici (che devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'ente ai sensi degli artt. 15 e 18 del D.Lgs. n. 33/2013) e che la predetta comunicazione - giusta l'art. 15, comma 2, del citato D.Lgs. n. 33/2013 - costituisce, insieme alla pubblicazione stessa, una condizione di efficacia degli atti di conferimento dell'incarico e per la liquidazione del relativo compenso.

E' questo, in sintesi, il principio affermato dalla sentenza 8 luglio 2022, n. 4588 pronunciata dalla VI Sezione del T.A.R. Campania, Napoli.

La questione sottoposta alla cognizione dei giudici amministrativi partenopei concerne il diniego opposto ad un cittadino da un ente locale all'istanza di accesso civico generalizzato finalizzata all'ostensione dei dati completi relativi ai titolari di incarichi di collaborazione e consulenza, nonché della copia delle previste comunicazioni annuali in materia al Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Viene evidenziato, altresì, che l'interessato, a fronte del silenzio serbato dall'amministrazione locale, aveva chiesto, ai sensi dell'art. 25, comma 4, della L. n. 241/1990 e s.m.i. il riesame dinanzi al difensore civico e, a seguito di tanto, l'ente locale aveva dato riscontro all'istanza, rappresentando che, relativamente ai dati concernenti gli incarichi di collaborazione e consulenza affidati, i dati fossero pubblicati nell'apposita sezione trasparenza del sito internet istituzionale, ancorché gli stessi risultassero in fase di aggiornamento, laddove, con riferimento alla richiesta di ostensione di copia della comunicazione dei predetti dati al Dipartimento di Palazzo Vidoni, si riteneva che l'istanza proposta non potesse essere accolta, in quanto ritenuta estranea all'accesso civico.

A fronte di quanto riscontrato. l'istante, nel rimarcare la propria legittimazione all'accesso civico, ha presentato ricorso dinanzi ai giudici amministrativi di prime cure territorialmente competenti finalizzato ad ottenere la richiesta ostensione.

La doglianza è stata ritenuta dal tribunale adito fondata soltanto in parte.

Ed invero, con riferimento all'accesso concernente i dati informativi relativi ai titolari di incarichi di collaborazione e consulenza, dopo aver delineato il perimetro normativo (art. 15 D.Lgs. n. 33/2013; art. 53, comma 14, D.Lgs. n. 165/2001; art. 4-bis del citato D.Lgs. n. 33/2013) disciplinante la fattispecie sub iudice, la sentenza in parola, "a fronte delle chiare indicazioni normative e dell'espresso riconoscimento operato dalla Amministrazione circa l'assolvimento dell'obbligo per il tramite della inserzione dei dati nel sito web istituzionale, pur con la avvertenza che sarebbe in corso un suo "aggiornamento"", ha dichiarato, rebus sic stantibus, infondata in parte qua la pretesa ostensiva azionata, restando, comunque, impregiudicata naturalmente "la possibilità della riproposizione della domanda di accesso civico nella ipotesi in cui dovessero manifestarsi, ovvero perdurare, impedimenti alla effettiva acquisizione dei dati de quibus per effetto di malfunzionamenti ovvero di mancati aggiornamenti delle banche dati del Comune".

A diversa conclusione giungono, invece, i giudici amministrativi campani relativamente all'altra richiesta di accesso inoltrata, cioè quella concernente le comunicazioni annuali in subiecta materia da parte dell'ente locale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

La sentenza, infatti, sul punto ha ritenuto fondato il ricorso interposto, evidenziando come la pretesa ostensiva azionata dalla parte ricorrente in termini di accesso civico generalizzato, a differenza dell'accesso c.d. documentale ex L. n. 241/1990 e s.m.i., non fosse condizionata allo scrutinio della sussistenza dell'interesse diretto, concreto ed attuale dell'istante, di un'espressa e specifica motivazione, essendo - come noto - finalizzata al controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, condizionata soltanto alla verifica dell'inesistenza di "interessi-limite" ostativi come individuati all'art. 5-bis del suddetto D.Lgs. n. 33/2013.

Tanto premesso - dopo aver rammentato il disposto normativo recato dai prefati art. 53, comma 14, del D.Lgs. n. 165/2001 ed art. 15, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 - la pronuncia in disamina rimarca che "anche gli atti per il tramite dei quali la Amministrazione "conferente" partecipa delle proprie decisioni la Presidenza del Consiglio dei Ministri, costituiscono irremissibile adempimento di un cogente obbligo" a carico delle PP.AA." anche

in funzione di trasparenza e al fine di consentire un costante controllo in subiecta materia”, che condiziona per di più l’efficacia stessa degli atti di conferimento dell’incarico e la cui inosservanza è anche “foriera di pregiudizievoli conseguenze per la Amministrazione, tra l’altro ad essa inibendo il conferimento di ulteriori incarichi, e per gli stessi consulenti e/o collaboratori che, all’uopo, non possono ottenere la corresponsione del compenso loro spettante”.

Alla stregua delle osservazioni che precedono il tribunale adito, ritenendo i suddetti atti “ancillari” rispetto ai conferimenti degli incarichi, rileva che “se pacifica è la sussistenza della pretesa ostensiva in relazione agli estremi dell’atto di conferimento dell’incarico, al curriculum vitae dell’incaricato, alla durata e ai compensi attribuiti; allora, indubbia è la esistenza del medesimo interesse conoscitivo in relazione agli adempimenti (comunicazioni alla Presidenza del Consiglio dei Ministri) che di quegli atti di conferimento sono indefettibili condiciones di efficacia, oltre che integranti adempimento di irremissibili obblighi gravanti in capo alle Amministrazioni”.

Ne consegue, limitatamente alla documentazione concernente le comunicazioni annuali in materia al Dipartimento della Funzione Pubblica, l’accoglimento della doglianza e, per l’effetto, l’ordine all’amministrazione resistente di esibire i suddetti atti ove esistenti consentendone l’estrazione di copia ovvero, diversamente, di attestarne l’inesistenza.

NOVITA' ARAN

Orientamento applicativo ARAN CFL 161 - Funzioni locali, Nuova disciplina delle posizioni organizzative. *“L’istituto della differenziazione dei premi individuali di cui all’art. 69 del CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali si applica anche alla retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative?”*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Si segnala il recente orientamento applicativo emesso dall’ARAN (orientamento CFL 161), nel quale si analizzano alcuni punti di rilievo sulla nuova disciplina delle posizioni organizzative, nell’ambito del CCNL Funzioni Locali.

Ecco il quesito, a cui viene data risposta dall’ARAN: “L’istituto della differenziazione dei premi individuali di cui all’art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali si applica anche alla retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative?”

La risposta dell’ARAN è la seguente:

“La norma del CCNL del 21 maggio 2018 contenuta all’art. 69 non è rivolta ai titolari di posizione organizzativa, in quanto detta norma fa riferimento esclusivamente ai premi individuali di cui all’art. 68, comma 2, lett. b) e non anche alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative di cui all’art. 15 del medesimo CCNL. Gli enti, sono comunque liberi di adottare anche per le posizioni organizzative un meccanismo simile, attraverso la contrattazione integrativa dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato, come previsto dall’art. 7, comma 4 lett. v) dello stesso CCNL”

Parere ARAN AFL52b *“È possibile l'erogazione della retribuzione di risultato in forma di acconto per la Dirigenza PTA confluita nell'area Funzioni Locali 2016/2018?”*

Collegamento ipertestuale

Breve descrizione

Il recente parere ARAN AFL52 del 22 luglio 2022 evidenzia come non sia corretto erogare acconti per i premi di risultato, con specifico riferimento al CCNL 17 dicembre 2020, relativo alla dirigenza, ma esprimendo un principio valevole erga omnes.

Al quesito se sia possibile erogare la retribuzione di risultato in forma di acconto per la Dirigenza PTA confluita dall'area sanità nell'area Funzioni Locali 2016/2018, l'Agenzia risponde in modo molto chiaro. È da premettere che la contrattazione nazionale collettiva relativa alla dirigenza PTA precedente consentiva espressamente l'erogazione di acconti. Ma, l'ARAN osserva: “La previgente disciplina relativa alle modalità di erogazione della retribuzione di risultato disciplinata dal combinato disposto dell'art. 62, comma 8 del CCNL 5.12.1996 e dell'art. 11, comma 4 del CCNL 5.7.2006 è stata disapplicata in via generale dall'art. 96, comma 2 del CCNL 17.12.2020 dell'Area delle Funzioni Locali; tale disposizione infatti stabilisce che “Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL la nuova disciplina sul trattamento economico accessorio dei dirigenti di cui al presente titolo, sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate”. Il CCNL 17.12.2020 per quanto attiene la specifica Sezione dei Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, prevede all'art. 77, comma 2 per la retribuzione di risultato che “l'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 30” il quale stabilisce al comma 1 che “La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva”. E' appena il caso di precisare che l'art. 30 rientra fra le disposizioni comuni sugli istituti economici delle previgenti aree confluite in tale CCNL.

Conseguentemente la cadenza con la quale erogare in forma di saldo la retribuzione di risultato è quella delineata dal CCNL, ovvero annuale, venendo meno la possibilità di erogazione di qualsiasi forma di acconto, anche per stati di avanzamento”.

Come rilevato prima, la questione non vale esclusivamente per l’area della dirigenza locale, ma per tutti i comparti pubblici e, comunque, per quello degli Enti locali.

Il parere ARAN sottolinea indirettamente due elementi:

1. spetta alla contrattazione nazionale collettiva di lavoro stabilire quale sia la cadenza dell’erogazione del risultato;
2. in assenza di una specifica norma della contrattazione nazionale, non è lecito pagare per acconti.

Le indicazioni dell’ARAN sono coerenti con la disciplina normativa complessiva, composta da una serie di disposizioni che è necessarie guardare nel loro insieme.

In primo luogo, occorre sempre tenere presente il precetto stabilito dall’articolo 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001: “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”

Basterebbe questa semplice disposizione a dimostrare l’illiceità di acconti. Posto che, infatti, il trattamento economico debba corrispondere a prestazioni concretamente rese e posto che la retribuzione di risultato è, come la stessa sua denominazione chiarisce, volta a retribuire il conseguimento di risultato preventivato, la prestazione non può considerarsi “resa”, cioè conclusa con l’esito previsto, fino a quando il risultato stesso non sia giunto interamente.

Per capire meglio, sia consentito un paragone sportivo. Se una squadra di calcio concorda con i giocatori un “premio partita” condizionato alla vittoria sul campo, non ha senso pagare un acconto di tale premio relativamente al risultato del primo tempo, visto che nel secondo tempo le cose possono anchecambiare in modo radicale.

Sostanzialmente la ratio alla base del citato articolo 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001 è la stessa. La retribuzione di risultato della dirigenza ed i premi di risultato per le qualifiche, compresa la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, non va mensilizzata o rateizzata per acconti, ma pagata a conclusione dell’attività propedeutica al raggiungimento del risultato concordato e, quindi, alla fine di tale attività e, comunque, al termine del periodo di osservazione e valutazione delle attività svolte.

Indicazioni molto chiare a questo proposito sono fornite dall’articolo 4 del d.lgs. 165/2001, posto a regolare il ciclo della performance:

“1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, 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.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Come si nota:

- i risultati vanno rendicontati: quindi, possono costituire fonte dell'erogazione del pagamento solo al termine dello svolgimento delle attività necessarie al loro conseguimento;
- non si esclude, evidentemente, in alcun modo un controllo concomitante della gestione, da svolgere in corso di esercizio, utile anche per correggere il tiro. Ma, non si tratta di un rendiconto ex post, bensì di misurazioni intermedie sull'andamento, per altro elemento obbligatorio delle prestazioni di dirigenti o responsabili di servizio, chiamati non solo a gestire, ma verificare l'andamento anche ai fini della proposizione di modifiche ai piani gestionali.

Dal canto suo, l'articolo 5, comma 1, quarto periodo, del d.lgs 150/2009 dispone: “Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa”.

La norma appare estremamente chiara. Per un verso, poiché gli obiettivi sono da definire in coerenza col bilancio e la durata del bilancio è annuale, la gestione non può che avere questo orizzonte temporale. Per altro verso, la norma, coordinandosi con le disposizioni già esaminate, chiarisce in modo inequivocabile che per poter erogare materialmente le retribuzioni connesse al risultato, occorre che prima essi siano stati conseguiti; il “conseguimento” dei risultati è infatti “condizione” dell’erogazione. Letta al contrario, la disposizione impedisce, quindi, di pagare emolumenti connessi al risultato se questo non sia stato conseguito.

Laddove residuassero dubbi sulla durata annuale della gestione, per effetto della quale la necessaria rendicontazione volta alla verifica del conseguimento dei risultati sia da realizzare al termine dell’anno finanziario, l’articolo 7, comma 1, primo periodo, del d.lgs 150/2009 prevede che “le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale”.

Se la valutazione è annuale, vuol dire che essa non è e non deve essere infra annuale e, quindi, riguardare frazioni di anno.

Non è escluso che le azioni finalizzate alla realizzazione degli obiettivi possano avere durata inferiore all'anno; è, tuttavia, escluso che vi possano essere acconti infrannuali. Il progetto deve essere concluso per poter essere legittimamente erogato il risultato e, comunque, la valutazione è annuale. Dunque, un progetto operativo che si concluda prima della conclusione dell’anno può essere rendicontato, ma non oggetto di pagamento della retribuzione connessa, perché prima si deve concludere il periodo annuale di gestione e valutazione. Una valutazione annuale, che è unica per l’intero anno.

L’inconciliabilità di acconti col reticolo di norme fin qui evidenziato è confermato, ad esempio, dalla Corte dei conti Sezione giurisdizionale per la Campania, 27 aprile 2018, n. 137: “Nel settore pubblico, come disposto dall’art.40 del D.Lgs. n.165/2001, la contrattazione decentrata non è libera ma può avvenire solo nelle materie ed entro i tetti di spesa fissati dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro. La contrattazione integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività, deve incentivare l’impegno e la qualità delle prestazioni rese e deve tendere all’ottimale perseguimento degli obiettivi di miglioramento misurabili e preventivamente determinati. Al di fuori di questo perimetro, la contrattazione decentrata non può essere validamente effettuata e, come stabilito dal D.Lgs. n.165/2001 e dalla normativa del contratto collettivo nazionale di lavoro degli enti locali, le

relative disposizioni sono nulle. In sede di contrattazione decentrata è consentito prevedere compensi aggiuntivi strettamente collegati ai miglioramenti, qualitativi e/o quantitativi, dei servizi erogati; è consentito remunerare attività rientranti nelle ordinarie competenze solo in presenza di significativi miglioramenti qualitativi e quantitativi oggettivamente riscontrabili e misurabili; è vietato erogare i suddetti compensi in assenza di una adeguata valutazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati assegnati o, comunque, per effetto di criteri meramente automatici. Gli emolumenti incentivanti possono, quindi, essere corrisposti solo a conclusione del progetto al quale si riferiscono o dell'esercizio finanziario, una volta che sia stato accertato il raggiungimento dell'obiettivo e sulla base di una valutazione positiva fondata su criteri predeterminati. È conseguentemente esclusa ogni forma di acconto. La prestazione che determina l'incentivo deve essere misurabile. È vietato compensare con i fondi incentivanti prestazioni svolte fuori dall'orario di lavoro, in sostituzione del compenso previsto per il lavoro straordinario. I contratti decentrati non possono prevedere criteri di ripartizione della parte variabile del fondo destinata alla incentivazione del personale a gestione ormai scaduta”.

Tale sentenza è del tutto in linea con le indicazioni dell'ARAN e ribadisce la subordinazione gerarchica della contrattazione collettiva decentrata integrativa rispetto a quella nazionale.

Non è corretto, come troppi ritengono, che la contrattazione decentrata possa:

- derogare ai CCNL: l'autonomia contrattuale dei datori pubblici è sensibilmente ridotta a quella dei privati; il Ccnl prevale sempre e la contrattazione decentrata si può svolgere solo entro gli spazi espressamente consentiti dai CCNL;
- disporre discipline in ambiti non regolati dal CCNL, secondo il principio secondo il quale ciò che non è espressamente vietato è simmetricamente consentito; poiché, come evidenzia la Corte dei conti, la contrattazione decentrata non è libera ma può avvenire solo nelle materie ed entro i tetti di spesa fissati dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, una disciplina decentrata potrebbe introdurre una clausola finalizzata a consentire il pagamento del risultato per acconti esclusivamente se la legge o il CCNL le demandino tale competenza. Il che non è.

Dunque, l'introduzione di clausole decentrate mirate a permettere acconti sul risultato cagiona la nullità di tali contenuti ed il rischio di un danno erariale.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 – 2021

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'Aran e i sindacati hanno sottoscritto il 4 agosto 2022 l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle Funzioni locali, per il triennio 2019-2021. Il contratto riguarda circa 430mila dipendenti di Regioni, Province e Comuni.

L'accordo si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale.

È stata operata una revisione del sistema di classificazione del personale adeguandolo alle peculiari esigenze organizzative e gestionali degli enti.

A completamento, è stata prevista una rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza.

È stato delineato, inoltre, un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo “differenziali stipendiali”, ossia incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.

Sono state ampliate le materie oggetto del confronto e di contrattazione a beneficio delle trattative decentrate per tutte e tutti

Disciplinato, come era già avvenuto per le Funzioni centrali, anche il lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro

È stato delineato, inoltre, un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo differenziali stipendiali da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Si prevede nel nuovo CCNL il sistema delle progressioni verticali e la possibilità transitoria fino al 2025 di derogare al requisito del titolo per l'accesso dall'esterno.

Per le risorse previste dall'articolo 1, comma 612, della legge 234/2021 (legge di bilancio 2022) la deroga viene estesa anche al vincolo del 50% dei posti da riservare per l'accesso dall'esterno.

Con riferimento al salario accessorio è stato ulteriormente semplificata sia la costituzione del fondo per le risorse decentrate e sia l'utilizzo delle stesse risorse.

Infatti le modifiche al fondo ed alle indennità sono due tra le novità di maggiore rilievo della ipotesi di CCNL del personale delle funzioni locali del triennio 2019/2021

Le nuove disposizioni sulla costituzione del fondo si applicheranno a partire dal 2023. Esso si comporrà di una parte stabile e di una variabile. Rimane fermo il vincolo del rispetto del tetto complessivo del salario accessorio del 2016. La parte stabile è costituita dalle risorse previste dal contratto del 21 maggio del 2018. Ad esse si aggiunge a partire dallo 1 gennaio del 2021 la somma di euro 84,50 per ogni dipendente in servizio, sia a tempo indeterminato che determinato, alla data del 31.12.2018. Inoltre, le amministrazioni che hanno un aumento del numero dei dipendenti inseriscono le somme necessarie per sostenere i maggiori oneri per il trattamento economico accessorio: anche senza un espresso richiamo, questa è la disposizione che dà attuazione alle previsioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019. Ed ancora, occorre dare corso all'inserimento delle risorse necessarie per corrispondere le differenze di trattamento economico ai dipendenti che sono destinatari di progressioni economiche: è molto utile la precisazione per cui questi aumenti vanno calcolati sui dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore degli incrementi stipendiali e vanno inseriti nei fondi di tali anni. Ultima voce della parte stabile è costituita dall'inserimento delle risorse già pagate dai bilanci per la differenza di trattamento economico: tale inserimento avverrà nel fondo del 2023, visto che la decorrenza è costituita dall'entrata in vigore delle nuove regole sull'ordinamento professionale, che si applicheranno dal quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva. Gli incrementi del fondo possono concretizzarsi già nel 2022 se la contrattazione dell'anno non si è ancora conclusa. La parte variabile è fatta innanzitutto dalle stesse voci del precedente contratto, con la utile precisazione che gli enti possono disporre un incremento a fronte di specifiche scelte organizzative, anche con riferimento alle assunzioni a tempo determinato. Inoltre, con decorrenza dallo scorso 1 gennaio 2022 le amministrazioni possono aumentare, in deroga al tetto del salario accessorio, il fondo dei dipendenti e quello per le posizioni organizzative con una somma che complessivamente non deve superare lo

0,22% del monte salari 2018: queste risorse devono essere utilizzate in primo luogo per il finanziamento delle attività di protezione civile.

Per le indennità le novità sono essenzialmente le seguenti 5 e le nuove regole si applicheranno a partire dal prossimo anno 2023. Viene previsto che si debba continuare a differenziare la incentivazione della performance individuale in modo da valorizzare coloro che hanno conseguito la valutazione migliore. La misura di questa differenziazione minima scende dal 30% al 20% dell'importo mediamente erogato negli enti in cui sono inserite nei fondi risorse aggiuntive connesse al raggiungimento di specifici obiettivi. Al finanziamento del welfare integrativo la contrattazione decentrata può destinare delle somme prelevate dal fondo. La indennità di specifiche responsabilità può essere corrisposta a tutti i dipendenti che non siano titolari di incarichi di elevata qualificazione. La sua misura massima è elevabile da 3.000 fino a 4.000 euro a coloro che sono inquadrati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni ed il contratto, anche se a titolo esemplificativo, indica cosa si debba intendere per specifica responsabilità. La misura massima della indennità per le condizioni di lavoro viene elevata a 15 euro al giorno. Infine, per la indennità di turno festivo infrasettimanale la maggiorazione è portata al 100% del trattamento tabellare.

Pa: pubblicazione dati on line - Garante per la protezione dei dati personali

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Quando si pubblicano atti e documenti on line, le pubbliche amministrazioni devono porre la massima attenzione a non diffondere dati, che non siano pertinenti rispetto alle finalità di trasparenza perseguite. A ribadirlo è stato il Garante per la Privacy nel comminare una sanzione di 10mila euro a un Comune.

L'Autorità è intervenuta, su richiesta di un reclamante, che lamentava la diffusione di dati personali contenuti all'interno di un curriculum vitae pubblicato sul sito web istituzionale di un Comune, con cui da tempo aveva cessato l'attività lavorativa. Con il reclamo l'interessato aveva anche fatto presente la peculiare condizione personale, in ragione della quale la diffusione dei dati avrebbe potuto comportare dei rischi per sé e per la famiglia.

Nel corso dell'istruttoria, il Garante ha accertato che il curriculum era rimasto disponibile online oltre l'arco temporale previsto dalla disciplina di settore e che la circostanza aveva comportato la diffusione dei dati in assenza di base giuridica. Il Comune non aveva neanche operato un'attenta selezione dei dati in esso contenuti (indirizzo di residenza, numero di cellulare e indirizzo di posta elettronica personali).

La diffusione dei dati personali del reclamante, secondo il Garante, era pertanto avvenuta in maniera non conforme ai principi di "liceità, correttezza e trasparenza" e "minimizzazione dei dati". Tra le altre violazioni riscontrate dall'Autorità, anche la mancata risposta da parte del Comune alla richiesta di esercizio dei diritti dell'interessato.

Nel determinare l'ammontare della sanzione il Garante Privacy ha tenuto favorevolmente in considerazione che la violazione non ha riguardato categorie particolari di dati personali e ha coinvolto un solo interessato. Il titolare ha inoltre fornito assicurazioni in merito alle modalità con cui in futuro provvederà a pubblicare atti e documenti contenenti dati personali sul proprio sito web istituzionale.

Relazione sull'attività del Garante per la protezione dei dati personali

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (Garante Privacy) ha presentato la Relazione sull'attività svolta nel 2021.

La Relazione nell'illustrare i diversi fronti, sui quali è stata impegnata, l'Autorità si è soffermata anche **nello specifico ambito della Pubblica Amministrazione**.

Il Garante ha richiamato Ministeri, Enti locali e Regioni, **ad evitare diffusioni illecite di dati personali e a contemperare obblighi di pubblicità degli atti e dignità delle persone. Ha fissato precise regole per l'esercizio del diritto di accesso civico e ha chiesto più tutele per chi denuncia illeciti con lo strumento del "whistleblowing"**.