



*Consiglio regionale della Calabria*

News relative alla tematica della performance e della trasparenza

## 4° Report trimestrale 2022

*A cura del Settore di Supporto al Controllo Strategico*



# 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 Ministro per la Pubblica Amministrazione 15 settembre 2022** *“Decreto ministeriale sulle modalità di utilizzo del portale unico del reclutamento da parte delle Regioni e degli enti locali”*

## [Collegamento ipertestuale](#)

### *Breve descrizione*

Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 15 settembre 2022, adottato previa intesa in Conferenza unificata del 14 settembre 2022, sono disciplinate le modalità di utilizzo del portale unico del reclutamento da parte delle Regioni e degli enti locali, ai sensi dell'art. 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

**Il decreto è stato registrato alla Corte dei Conti il 9/11/2022 n. 2812.**, con cui vengono definite le regole per l'attivazione per le regioni e gli enti locali del portale unico del reclutamento di cui all'articolo 2 del d.l. n. 36/2022.

L'accesso da parte degli enti locali sarà reso obbligatorio a partire dal prossimo anno, dopo l'adozione delle regole operative, che dovrebbero essere operative entro la fine del 2022, e comunque non oltre il mese di maggio per le amministrazioni, che utilizzano già un proprio portale. sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 2, comma 2 bis, del d.l. n. 36/2022. A partire dal 2023, la pubblicazione sul portale dei bandi di concorso esonera le amministrazioni pubbliche dalla comunicazione alla Gazzetta Ufficiale.

Viene stabilito dall'articolo 1 che regioni, comuni e province si avvalgono del Portale Unico del Reclutamento. Alla base di tale scelta viene posta la seguente motivazione: “assicurare modalità di reclutamento rapide, trasparenti e innovative che assicurino l'acquisizione di personale con competenze qualificate e con orientamento al valore pubblico”.

La materia è disciplinata dall'articolo 1. Esso stabilisce che le modalità della sua utilizzazione saranno dettate con specifiche “istruzioni operative”, che saranno messe a punto dalla

Funzione Pubblica, d'intesa con Anci, Upi e Conferenza dei Presidenti delle Regioni. Questa intesa deve essere raggiunta entro la fine dell'anno. Viene espressamente stabilito che entro i 6 mesi successivi alla emanazione del decreto e comunque non oltre la fine del mese di maggio del 2023, le amministrazioni locali e regionali possano "continuare ad utilizzare anche i propri portali eventualmente già in uso". Ed ancora, che la Funzione Pubblica è impegnata ad assicurare a queste amministrazioni tutto il supporto tecnico necessario.

L'articolo 2 ci dice che alle singole regioni ed ai singoli enti locali verrà messa a disposizione una specifica area riservata, cui accedere previo accreditamento. In questa area gli enti potranno:

- Pubblicare i bandi di concorso, nonché gli avvisi di mobilità volontaria e quelli per il conferimento di incarichi di collaborazione a soggetti esterni per l'attuazione del PNRR. Nei bandi di concorso vanno compresi sia quelli a tempo indeterminato che determinato. Le amministrazioni regionali e locali possono inoltre utilizzare il portale anche per il conferimento di incarichi professionali per il rafforzamento delle proprie capacità amministrative. Viene previsto che la ricerca dei professionisti per l'attuazione del PNRR sia effettuata tramite procedure selettive e la utilizzazione del Portale Unico del Reclutamento.
- Ricezione e monitoraggio delle candidature per le assunzioni, per il trasferimento in mobilità volontaria e per il conferimento di incarichi di collaborazione; - Produzione di report ed analisi statistiche;
- Acquisizione e ricerca dei curricula vitae dei candidati;
- Pubblicazione delle graduatorie finali di merito e di tutte le procedure di concorso e selezione per le quali si utilizza il Portale;
- **Pubblicazione dell'avviso per la individuazione dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione**, previsione che non sembra estendersi ai componenti dei Nuclei di Valutazione.

Occorre garantire il rispetto delle disposizioni poste a tutela della privacy dal regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e del d.lgs. n. 196/2003. Le amministrazioni sono chiamate a provvedere all'attuazione della disposizione con le proprie risorse.

# NOVITA' DELIBERATIVE A.N.AC.

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

## [Collegamento ipertestuale](#)

### *Breve descrizione*

Tutte le PA che non hanno rispettato pienamente allo scorso 30 giugno i vincoli di trasparenza devono effettuare una nuova rilevazione per verificare la loro condizione e gli eventuali miglioramenti nella completezza del contenuto.

A tal fine gli organismi di valutazione devono effettuare una nuova verifica alla data del 31 ottobre. E devono inviare il relativo monitoraggio agli enti entro il successivo 10 novembre. Le amministrazioni devono entro questa data trasmettere gli esiti del monitoraggio, cioè la griglia, all’ANAC.

Si deve subito segnalare che sono possibili interventi di censura nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza da parte dell’Autorità nei casi di mancato rispetto dei vincoli sia di trasmissione sia di mancato rispetto del vincolo della pubblicazione delle informazioni richieste dalla normativa.

È questo un adempimento che si applica per la prima volta e che ha l’evidente scopo di spingere gli enti a migliorare la concreta applicazione delle norme sulla trasparenza, intervenendo sui siti che hanno necessità di una integrazione sul versante delle informazioni che sono state pubblicate, con riferimento alla completezza del contenuto delle stesse.

L’introduzione dell’impegno a colmare le lacune emerse nella rilevazione annuale del rispetto dei vincoli di trasparenza è stata dettata dalla deliberazione ANAC n. 201 del 13 aprile 2022, *“Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell’Autorità”*.

Occorre subito ricordare che la disposizione ha stabilito il vincolo della rilevazione delle informazioni pubblicate sul sito alla data dello scorso 31 maggio, nonché l’obbligo di pubblicazione sul sito e di trasmissione all’ANAC entro il successivo 30 giugno. Per la prima

volta, oltre all'invio all'ANAC, viene previsto che le amministrazioni che non hanno ottenuto in tutte le voci il punteggio massimo sulla completezza dei contenuti, sono tenute ad effettuare una nuova verifica alla data del 31 ottobre e ad inviare all'ANAC una nuova griglia limitatamente a questo requisito entro il 10 novembre. In questo modo, si vogliono stimolare gli enti a migliorare la completezza delle informazioni pubblicate sul sito.

Nella citata deliberazione n. 201/2022 viene riportato: "il RPCT successivamente alla pubblicazione dell'attestazione OIV e all'invio ad ANAC, avrà cura di assumere le iniziative – misure di trasparenza – utili a superare le criticità segnalate dagli OIV entro il 31 ottobre 2022 ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili".

Come si vede, siamo in presenza di una chiara e precisa responsabilizzazione di tale soggetto alla assunzione di iniziative specifiche per consentire alle singole amministrazioni di migliorare la qualità dei propri siti.

Nella stessa delibera viene detto che "gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe, che hanno evidenziato al 31 maggio 2022 nella griglia di rilevazione carenze significative di pubblicazione, attribuendo nella colonna "completezza di contenuto" un valore inferiore a 3, avranno cura di monitorare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate dalle amministrazioni/enti, società, verificando il permanere o il superamento delle sole criticità esposte nella citata griglia di rilevazione".

La deliberazione ANAC così conclude su questo punto: "i suddetti organismi annotano gli esiti di questo monitoraggio, utilizzando un'altra griglia di monitoraggio che l'Autorità renderà disponibile in tempo utile e ad integrazione della presente delibera, aggiornando i valori attribuiti nella colonna completezza di contenuto, entro il 31 ottobre 2022". La griglia di monitoraggio è pubblicata nella sezione «Amministrazione trasparente» entro il 10 novembre 2022. Entro tale data, inoltre, la sola griglia di monitoraggio è trasmessa ad ANAC all'indirizzo di posta elettronica: [attestazioni.oiv@anticorruzione.it](mailto:attestazioni.oiv@anticorruzione.it)".

La delibera, quindi, provvede alla delimitazione dell'ambito di intervento di monitoraggio alle sole amministrazioni in cui la completezza del contenuto non è stata, anche per una sola voce, adeguata in misura superiore a 2/3. Essa dà corso alla responsabilizzazione degli organismi di valutazione nella effettuazione di questa attività.

Di conseguenza, gli OIV e/o Nuclei di Valutazione devono verificare se nella rilevazione alla data del 31 maggio 2022 il requisito della "completezza del contenuto" raggiungeva in tutte

le voci il punteggio di 3. Nei casi in cui, anche per una sola voce, tale punteggio non è stato raggiunto occorre che sia compilata la nuova griglia messa a punto da ANAC ed inserita come nuovo allegato alla citata deliberazione.

Nella stessa griglia, occorre riportare il dato rilevato, per ognuna delle singole voci, alla data del 31 maggio 2022 e quello rilevato alla data del 31 ottobre 2022. Viene inoltre prevista una specifica colonna dedicata alle note, in cui inserire le eventuali giustificazioni e/o motivazioni che sono alla base della condizione dell'ente in caso di inadempienza ovvero evidenziare la presenza di condizioni peculiari.

Gli organismi di valutazione devono trasmettere tale griglia agli enti, accompagnando la trasmissione con uno specifico verbale, di cui non viene previsto un modello, in cui risulti la data della rilevazione. Le amministrazioni devono invece trasmettere la sola griglia, quindi senza verbale, all'ANAC allo stesso indirizzo cui hanno inviato la griglia della fine del mese di maggio, cioè [attestazioni.oiv@anticorruzione.it](mailto:attestazioni.oiv@anticorruzione.it).

Si segnala l'avviso dell'Anac del 25 ottobre u. s. in cui si ribadisce che non devono essere inviate griglie di monitoraggio nei casi in cui gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe, ovvero in mancanza gli RPCT, non avevano rilevato criticità nella griglia di rilevazione predisposta al 31 maggio 2022, attribuendo alla colonna "completezza di contenuto" valore 3 a tutti gli obblighi di pubblicazione monitorati.

**Atto del Presidente A.N.AC. del 12 ottobre 2022 - “Richiesta di chiarimenti in merito agli obblighi di pubblicazione di cui all’art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 del Direttore generale di una società pubblica (OMISSIS)”**

### [Collegamento ipertestuale](#)

#### *Breve descrizione*

In merito ad una richiesta di chiarimenti inerente agli obblighi di pubblicazione di cui all’art. 14 del d.lgs.n. 33/2013, il Presidente dell’ ANAC, dopo un breve excursus della precipua normativa, ha chiarito che ad oggi, non è stato emanato alcun regolamento, *ex l’articolo 1, comma 16, del decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183, c.d. “milleproroghe 2021”, convertito in legge 26 febbraio 2021, n. 21*, con il quale si sarebbero dovuti individuare i dati del comma 1 dell’articolo 14, che le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti tenuti devono pubblicare, con riferimento ai titolari amministrativi di vertice, ai titolari di incarichi dirigenziali, alle posizioni organizzative ad essi equiparate.



**Delibera A.N.AC. n. 480 del 12 ottobre 2022** “*Raccomandazione nei confronti del Comune di Iglesias – art. 11 co. 1, lett. b) del Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione e s.m.i.*”

## [Collegamento ipertestuale](#)

### *Breve descrizione*

Con la delibera n. 480/2022, l’A.N.AC. ha rivolto un invito ad un Comune sardo di piccole dimensioni, sollecitando l’applicazione della misura di rotazione ordinaria del personale.

Secondo l’Autorità, questa disposizione rappresenta una violazione della legge n. 190/2012 e delle indicazioni fornite dal PNA. Infatti, l’ANAC ha invitato il Comune a:

- recepire, ai fini della corretta implementazione della misura della rotazione ordinaria del personale, le indicazioni fornite dal PNA, descrivendo i criteri e le fonti di disciplina, nonché adottando un’adeguata programmazione pluriennale della misura stessa;
- integrare il Ptpct 2022-2024, indicando i criteri di rotazione adottati, ovvero le misure alternative alla rotazione che non siano meramente riproduttive del PNA, ma che indichino puntualmente gli accorgimenti posti in essere dalla Pa, per evitare la concentrazione in capo ai medesimi dipendenti dei processi decisionali.

Le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti obbligati ad applicare la normativa in materia di prevenzione della corruzione sono tenuti a recepire, ai fini della corretta implementazione della misura della rotazione ordinaria del personale, le indicazioni fornite dal PNA 2019, all.2, descrivendo i criteri e le fonti di disciplina, nonché adottando un’adeguata programmazione pluriennale della misura. In caso di impossibilità di applicare la misura, per carenza di personale o per la presenza di vincoli soggettivi od oggettivi, devono essere adottate misure organizzative alternative che non siano meramente riproduttive delle indicazioni contenute nel PNA, ma che indichino puntualmente gli accorgimenti posti in essere per evitare la concentrazione in capo ai medesimi dipendenti dei processi decisionali ed i relativi responsabili delle verifiche sull’efficacia di tali strumenti a ridurre i rischi di corruzione.

## **Approvato il Piano Nazionale Anticorruzione per il prossimo triennio**

### [Collegamento ipertestuale](#)

#### *Breve descrizione*

Nella seduta del Consiglio del 16 novembre scorso, A.N.AC. ha approvato definitivamente il Piano nazionale Anticorruzione (Pna) 2022, che avrà validità per il triennio 2023-25. Il testo è stato trasmesso al Comitato interministeriale e alla Conferenza unificata e, dopo il loro visto, diverrà operativo, presumibilmente dal mese di dicembre 2022.

Un'importante novità del nuovo Piano è quella riguardante i Comuni più piccoli. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a predisporre il piano anticorruzione ogni anno, ma ogni tre anni. Per tali Comuni vengono ridotti anche gli oneri di monitoraggio sull'attuazione delle misure del piano, concentrandosi solo dove il rischio è maggiore.

Per quanto riguarda la trasparenza dei contratti pubblici, Anac ha rivisto le modalità di pubblicazione. Non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento.

Tra le novità previste, va segnalato un rafforzamento dell'antiriciclaggio, impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta in cui potessero incorrere all'interno della pubblica amministrazione, e delle stazioni appaltanti.

E' stato evidenziato nel Piano, infatti, il legame tra battaglia antiriciclaggio e lotta anticorruzione. Altro aspetto significativo del nuovo Piano è la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici. Quindi, le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

## **Ritorsioni sul whistleblower, da Anac una sanzione di 5.000 euro al dirigente di una Asl**

### [Collegamento ipertestuale](#)

#### *Breve descrizione*

L'Anac ha concluso un'approfondita istruttoria di un caso emblematico di discriminazioni e atti persecutori nei confronti di un whistleblower, la figura tutelata dalla legge di chi segnala situazioni di malaffare di cui è venuto a conoscenza sul luogo di lavoro.

Con delibera N. 506 del 25 ottobre 2022, ANAC ha ricostruito i fatti avvenuti all'interno dell'Asl. Un dirigente medico era stato oggetto di tre procedimenti disciplinari nel giro di poco tempo fra il 2020 e il 2021, con trasferimento ad altra sede operativa, per aver fatto presente presunti illeciti all'interno dell'Asl stessa, informazioni peraltro reperibili dal sito stesso dell'azienda.

Dalla denuncia fatta all'Autorità Anticorruzione risultava che il dirigente medico di grado superiore, per vent'anni a capo dello stesso dipartimento, **nonostante l'obbligo di rotazione stabilito per legge** e per evitare situazioni di incrostazione di potere, aveva assunto a tempo indeterminato la moglie, assegnandola al proprio reparto. Il tutto con atti sprovvisti del visto del direttore amministrativo dell'azienda sanitaria.

ANAC ha avviato le indagini del caso dopo la segnalazione di vessazioni da parte del medico denunciante, a seguito della denuncia effettuata. Oltre ad essere stato ricoperto di insulti e minacce, il medico pochi giorni dopo l'alterco avuto con il superiore era stato trasferito. Rispetto a tale trasferimento, l'interessato aveva evidenziato danno grave e irreparabile sia economico sia in termini di immagine, senza escludere il pregiudizio per la salute psico-fisica dei propri pazienti.

L'Autorità Anticorruzione ha elevato una sanzione di 5mila euro nei confronti del dirigente medico per comportamento grave e ritorsivo nei confronti di un collega medico, che aveva denunciato comportamenti illeciti e irregolari da parte del superiore.

# NOVITA' DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

## Linee guida sulla “parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”

### [Collegamento ipertestuale](#)

#### *Breve descrizione*

Le linee guida sono state elaborate in linea con i contenuti dell’articolo 5 del decreto-legge 36/2022 (“Pnrr 2”), su cui è arrivato il plauso della Commissione Ue e riportano gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire, nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

L’impianto delle linee guida è aperto e modulabile.

Il documento di indirizzo elaborato dal Dipartimento della Funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si articola in due parti e di un’appendice, con il glossario dei principali termini, riferiti al tema dell’equilibrio di genere.

La prima parte individua lo scenario di contesto – con specifico riferimento all’ambito della Pubblica amministrazione – in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale. La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione.

Il cuore delle indicazioni contenute nelle linee-guida, che muove da alcune evidenze empiriche, quali la misurazione di una presenza prevalentemente femminile nei ruoli impiegatizi della Pa che va, poi, assottigliandosi nelle posizioni apicali è costituito da una check-list che, nelle mani delle amministrazioni, deve ispirare le scelte in merito agli strumenti operativi, che quotidianamente interessano la gestione del capitale umano in termini

di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e di sviluppo dell'intera carriera lavorativa.

L'elencazione delle misure muove dalla necessità di conoscere e misurare il fenomeno dello squilibrio di genere, nell'ambito di ciascuna organizzazione, adottando degli indicatori che diano evidenza, ad esempio, del ricorso analizzato "per genere" agli strumenti di flessibilità e di conciliazione vita-lavoro offerti dalle norme e dai contratti collettivi.

Altro punto di attenzione è quello legato alla pesatura delle esperienze, nell'ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale. Nel testo si suggeriscono misure per evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come la maternità.

## **Customer experience, operativa la piattaforma per valutare i servizi digitali della Pa**

### [Collegamento ipertestuale](#)

#### *Breve descrizione*

Via alla piattaforma, che monitora la customer experience dei servizi pubblici digitali. L'Istat, su indicazione del Dipartimento della Funzione pubblica, avvia infatti la sperimentazione di un sistema centralizzato di rilevazione statistica della customer experience (CX) sui servizi digitali, erogati ai cittadini dagli enti pubblici dislocati in tutta Italia. L'obiettivo è ottenere un quadro chiaro della qualità del servizio percepita dal cittadino a livello nazionale, superando gli attuali meccanismi di rilevazione autonoma delle varie amministrazioni pubbliche non correlati tra loro e quindi non comparabili.

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.

**Circolare n. 2/2022** - *“Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80”.*

### [Collegamento ipertestuale](#)

#### *Breve descrizione*

Con la Circolare n. 2/2022 il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO, che ha preso formalmente via dal 12 ottobre. La circolare offre chiarimenti e informazioni sul quadro normativo e sul funzionamento del Portale, avvia la prima iniziativa di monitoraggio avviata con il supporto tecnico-metodologico della Commissione tecnica per la performance, invita le PA a inserire gli obiettivi di risparmio energetico nella Sezione “Valore pubblico, performance, anticorruzione” del PIAO.

Il Portale PIAO consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini. In un’apposita sezione sono inoltre consultabili le linee guida e il template per la predisposizione del Piano.

Per accedere all’area riservata del sito e procedere al caricamento del Piano, viene richiesto di provvedere alla registrazione attraverso un soggetto preliminarmente individuato all’interno della struttura organizzativa e accreditato in qualità di referente dell’amministrazione, delegato ad agire per suo conto nel caricamento della documentazione relativa al PIAO, nonché nel caricamento dei dati che verranno richiesti dal Dipartimento della funzione pubblica.

La Funzione pubblica invita le amministrazioni a individuare come referente una figura non meramente operativa, anche se non necessariamente dirigenziale.

Nella fase di prima applicazione del PIAO, il Dipartimento intende identificare gli interventi necessari per il rafforzamento della capacità di programmazione strategica delle amministrazioni, anche per la definizione degli interventi, volti alla formazione ed alla qualificazione del personale preposto alla redazione del Piano.

A tal fine, ha richiesto il supporto tecnico-metodologico della Commissione tecnica per la performance, che ha individuato cinque dimensioni di analisi (condizioni abilitanti, sistema

di pianificazione e misurazione degli obiettivi, integrazione dei processi, valutazione della performance, e impatti del PIAO) utili alla predisposizione di un breve questionario rivolto a tutte le amministrazioni tenute all'adozione del Piano.

Il questionario serve ad acquisire elementi informativi sul processo di pianificazione, programmazione e predisposizione del PIAO e a predisporre un catalogo di buone pratiche di ausilio alle amministrazioni nel percorso attuativo delle disposizioni normative. Il questionario deve essere compilato entro il 31 ottobre, col supporto degli Organismi indipendenti di valutazione e Nuclei di valutazione.

La circolare si conclude con alcuni suggerimenti che, in previsione del prossimo ciclo di programmazione, vogliono supportare le amministrazioni, nella delicata fase di crisi energetica, evidenziando l'importanza del contributo, che può essere apportato dalle amministrazioni pubbliche agli obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico. Rammenta la Funzione pubblica che, per aumentare la sicurezza dell'approvvigionamento energetico, l'Unione europea ha approvato il Regolamento 2022/1369 del 5 agosto 2022, prevedendo misure, volte a ridurre i consumi di gas naturale fino al 31 marzo 2023. Il Dipartimento ha già fornito indicazioni operative nel documento "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione", ma invita tutte le amministrazioni a valutare l'inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

L'azione di efficientamento potrà inoltre essere adeguatamente supportata, anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il "dividendo dell'efficienza": una quota delle eventuali economie derivanti da riduzioni di spesa, possono essere utilizzate per finanziare la contrattazione integrativa e per attivare gli istituti premianti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, destinati a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, in modo che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Ricorda inoltre che l'art. 61, comma 17, del D.L. n. 112/2008 offre l'opportunità di destinare parte delle somme provenienti dalle riduzioni di spesa e dalle maggiori entrate al finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni statali e che l'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011 induce le pubbliche amministrazioni ad adottare, entro il 31



marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009. Risorse che sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e i conseguenti risparmi, che devono essere certificati dai competenti organi di controllo.

## **Performance, la relazione della Commissione tecnica sullo stato dei lavori**

### [Collegamento ipertestuale](#)

#### *Breve descrizione*

La Commissione tecnica per la performance, nominata ad aprile dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ha depositato la relazione sullo stato dei lavori. Sono state, in primis, elaborate considerazioni tecniche a supporto della risposta del Dipartimento della Funzione pubblica alle osservazioni della Commissione europea sulla riforma della Pubblica amministrazione, in particolare rispetto alle azioni di monitoraggio dei Piao (Piani integrati di attività e organizzazione) e al collegamento tra gli strumenti di valutazione delle performance individuali e i percorsi di carriera.

La Commissione di esperti ha individuato le possibili linee di intervento e definito quattro aree generali di priorità:

1. Il rafforzamento della capacità di programmazione strategica delle amministrazioni: PIAO, KPI e partecipazione;
2. Il rafforzamento e la valorizzazione del ruolo degli OIV;
3. La digitalizzazione del processo di programmazione e valutazione della performance;
4. La valorizzazione del capitale umano e delle competenze anche attraverso la leva della valutazione individuale

Rispetto al Piao, definito nella relazione uno strumento che "rivoluziona l'intero processo di programmazione strategica, riorientandolo verso gli obiettivi di valore pubblico attesi", la Commissione di esperti ha suggerito "azioni di accompagnamento delle amministrazioni all'introduzione dei Piao, finalizzate a 'fare cultura' sulle finalità di integrazione e semplificazione del nuovo strumento e sulle modalità da adottare, anche sul piano organizzativo" e "azioni di monitoraggio ex post su alcune dimensioni di analisi (in particolare, orientamento al valore pubblico, qualità degli obiettivi, integrazione verticale e orizzontale, selettività e semplificazione), finalizzate a raccogliere evidenze sul processo di adozione dei Piao e sugli impatti del nuovo strumento, per calibrare gli eventuali interventi di fine tuning". La Commissione ha predisposto un apposito questionario destinato alle Pa. Sia per raccogliere evidenze empiriche di come sta funzionando il processo di pianificazione

integrata presso le amministrazioni e sia per orientare i comportamenti delle Amministrazioni stesse, indicando le modalità organizzative e i contenuti che caratterizzano una buona pianificazione integrata, in un'ottica di condivisione delle migliori prassi i dati saranno analizzati con una cadenza periodica, anche al fine di rilevare eventuali dinamiche differenti nel tempo”.

Rispetto alla performance, gli esperti, dopo aver richiamato le previsioni dei contratti collettivi che già prevedono forme di collegamento tra valutazione della performance e premialità, hanno individuato "alcune aree di miglioramento (es. qualità degli obiettivi di performance e dei relativi indicatori, trasparenza dei processi valutativi, formazione manageriale sulle competenze valutative), con riflessi positivi sia sul link tra premi collettivi e performance organizzativa, sia su quello tra premi individuali e performance dei singoli”.

# PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA\*

**Sentenza TAR Campania (Sez. VI) del 6 ottobre 2022, n. 6181.**

*“Istanza di accesso riguardante un documento non presente presso l’amministrazione”*

## *Breve descrizione*

Qualora venga presentata un’istanza volta alla ostensione di un documento inesistente presso l’amministrazione, è necessario che la stessa effettui tutte le necessarie ricerche presso i propri archivi e all’esito ne dia puntale riscontro al cittadino.

Nel caso sottoposto all’esame del Tribunale, un insegnante di lingue aveva prestato la propria attività in qualità di docente presso un istituto di istruzione.

Con istanza di accesso civico generalizzato, aveva chiesto all’Istituto il rilascio di copia dei contratti stipulati nel corso degli anni e delle ricevute/notule per prestazione occasionale sottoscritte dallo stesso relativamente a ciascun periodo indicato.

Nell’istanza chiariva di aver verificato presso l’INPS che nel proprio Estratto Conto INPS Gestione Dipendenti Pubblici Stato di servizio, Retribuzioni, Periodi riconosciuti e figurativi, risultavano registrati i soli periodi corrispondenti ad un paio di anni e giustificava l’istanza con l’esigenza di provvedere al “riscatto” dei periodi mancanti.

All’istanza l’Istituto dava un primo riscontro con una nota in cui era precisato che:

- a) l’istanza sarebbe stata trattata in considerazione delle motivazioni poste alla sua base, come istanza di “accesso documentale”;
- b) l’attività come docente di lingua si atteggiava a prestazione di lavoro occasionale e non sarebbe stata quindi soggetta a contribuzione previdenziale (i contributi versati nel biennio erano quindi definiti “non dovuti”);
- c) benchè la documentazione richiesta fosse presumibilmente già in suo possesso, si sarebbe comunque proceduto al suo reperimento anche ai fini di una loro eventuale regolarizzazione.

Seguiva una seconda nota con cui l’Istituto:

---

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

- forniva alcuni contratti;
- dichiarava di non aver trovato le ricevute-notule per le prestazioni occasionali eseguite;
- trasmetteva i prospetti di liquidazione dei compensi corrisposti al fine di soddisfare le finalità sottese ai sensi dell'accesso civico generalizzato.

Con il ricorso, il ricorrente impugna le due note, sostenendo che il riscontro alla sua istanza risultava solo parziale e quindi insisteva per il rilascio dei documenti non esibiti.

L'Amministrazione resisteva al ricorso.

Essa aveva depositato, tra l'altro, una nota recante, la trasmissione al ricorrente di due notule rinvenute nel carteggio del fascicolo e concludendo per la reiezione del ricorso, sostenendo di aver rilasciato quanto richiesto ed in suo possesso.

Come evidenziato, l'Amministrazione aveva dato riscontro alla istanza del ricorrente nei termini previsti, fornendo la documentazione (fino ad allora) rinvenuta nei propri archivi; ulteriore documentazione era stata fornita dopo il deposito del ricorso, essendo stata rinvenuta successivamente.

In tale situazione, non era possibile ritenere che l'Amministrazione avesse esattamente adempiuto al proprio obbligo di dare riscontro alla istanza di accesso, dato che – benché il diritto di accesso trovi il suo naturale limite nella esistenza e disponibilità dei documenti nel senso che l'Amministrazione è obbligata a ricercare i documenti nei propri archivi, ma non può esibire documenti che non esistano o non riesca a trovare – nel caso in esame non poteva ritenersi che sussistesse certezza in ordine alla inesistenza di altri documenti o al loro smarrimento; lo stesso svolgersi della vicenda (in particolare la circostanza che rispetto al primo riscontro ulteriori documenti fossero stati rinvenuti e forniti dopo la notifica del ricorso) faceva ritenere che ulteriori ricerche avrebbero potuto portare al reperimento dei documenti mancanti.

Di conseguenza, secondo i giudici, il ricorso andava accolto nel senso che l'Amministrazione era tenuta a eseguire ulteriori ricerche dei documenti mancanti.

Nel caso in cui queste ricerche avessero dato un esito non fruttuoso, di questa circostanza doveva essere rilasciata al ricorrente apposita attestazione che chiarisse se i documenti richiesti non esistessero, ovvero fossero andati smarriti o comunque non fossero stati trovati.

In questo secondo caso, quali ricerche fossero state eseguite, avendo riguardo alla modalità di conservazione degli atti richiesti e alle articolazioni organizzative incaricate della

conservazione e quali fossero state le concrete ragioni del mancato reperimento dei documenti.

Per le ragioni esposte, il ricorso è stato accolto.

**Sezione Giurisdizionale per la Regione Siciliana della Corte dei Conti- sentenza n. 649/2022**

*“Danno erariale per il dirigente che non riscontra un decreto ingiuntivo per il pagamento della performance individuale”*

*Breve descrizione*

La fattispecie concreta portata all’attenzione dei giudici contabili siciliani prende le mosse dall’atto di citazione della competente procura regionale, resa edotta da una notizia di danno, trasmessa da un segretario generale di un ente locale, nella quale veniva prospettata un’ipotesi di responsabilità amministrativo-contabile, in capo ad un dirigente del medesimo ente, per aver quest’ultimo cagionato un danno erariale rinvenibile, in una condotta negligente, derivante da un’acquiescenza ingiustificata, a seguito di un decreto ingiuntivo notificato da un dipendente, con riferimento alla percezione del compenso reclamato a titolo di performance individuale.

In merito, gli emolumenti destinati alla predetta finalità erano sottoposti alla valutazione dei dirigenti, sui quali gravava l’obbligo di verificare e di valutare il raggiungimento degli obiettivi, non potendo i compensi in argomento essere assegnati automaticamente. Sul punto - ad avviso della procura contabile - gli obiettivi non erano perseguibili da una particolare categoria di dipendenti ( nella specie, autisti dei mezzi di trasporto), come d’altronde accertato in sede giudiziaria, con il riconoscimento delle ragioni formulate dall’ente locale.

La negligenza della condotta omissiva del dirigente in parola si appalesa ancor più solo se si consideri che, con riferimento ad altri casi analoghi caratterizzati dalla medesimezza delle questioni sottostanti, la richiesta formulata dall’avvocatura era stata evasa, così consentendo a quest’ultima di poter opporsi ritualmente e vittoriosamente ai decreti ingiuntivi presentati da altri dipendenti per analoga fattispecie.

A fronte, dunque, di un negligente e gravemente colposo comportamento omissivo tenuto dal dirigente, è integrato, ad avviso della procura regionale, il nesso di causalità tra la condotta del convenuto di mancata predisposizione del riscontro richiestogli dall’ufficio legale per opporre il provvedimento monitorio presentato e l’evento dannoso consistente nella liquidazione di una somma in esecuzione del decreto ingiuntivo non opposto.

La ricostruzione operata dal P.M. contabile è condivisa dai giudici siciliani, evidenziando danno erariale, a seguito di comportamento negligente di un dirigente, per omessa risposta all'avvocatura interna dell'ente di appartenenza, relativamente ad un decreto ingiuntivo non opposto, concernente il pagamento della performance individuale di un dipendente, atteso che vi è stato un esborso di una somma di danaro, a fronte del quale l'ente locale non ha ricevuto alcuna utilità.



## **Cassazione Civile Ordinanza Sez. L n. 29228/ 2022**

*“Tutte le posizioni dirigenziali devono essere valutate dalla P.A. con il medesimo criterio e sulla base di parametri oggettivi predeterminati”*

### *Breve descrizione*

La suprema Corte affronta la tematica dei poteri datoriali nella pesatura/graduazione della struttura organizzativa affidata a un dirigente pubblico, ai fini della determinazione della relativa indennità di posizione nel trattamento accessorio. Per apprezzare il contenuto della decisione è utile sintetizzare il presupposto logico-giuridico inerente i poteri della P.A. nell'organizzazione del lavoro contrattualizzato.

La retribuzione del personale dirigenziale è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali e deve prevedere che “il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti”, dunque tale trattamento è costituito da una parte fissa e da una parte variabile. La graduazione delle funzioni e delle responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4 del citato D.Lgs. n. 165/2001, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti (art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001). La graduazione delle funzioni integra un elemento costitutivo della parte variabile della retribuzione di posizione, con la conseguenza che, in sua mancanza, la componente variabile non può essere determinata, né con riferimento soltanto all'importanza e complessità dell'incarico ricoperto né, in maniera indifferenziata, in proporzione alla disponibilità dell'apposito fondo aziendale (Cass. civ., sez. lav., sent. 28 settembre 2020, n. 20480).

Secondo parte della giurisprudenza, il riferimento all'art. 4 citato comporterebbe che la “pesatura” di ciascuna area dirigenziale sia da considerarsi un atto di macro-organizzazione, dunque un atto amministrativo generale a rilevanza interna (Trib. civ. Firenze, sez. lav., sent. 20 gennaio 2015, n. 61). Invece, altra parte della giurisprudenza ritiene che la discrezionalità amministrativa in materia di organizzazione dei propri uffici la P.A. la esercita con atti dell'organo di indirizzo con cui individua la ripartizione di materie e funzioni tra le aree dirigenziali e poi con l'atto con cui adotta i criteri generali di pesatura delle aree dirigenziali dell'ente (T.A.R. Lazio, Roma, sez. II-bis, sent. 11 febbraio 2021, n. 1730). Tali atti

amministrativi generali contengono gli elementi fattuali e costituiscono i presupposti logici da cui discende, senza margini di discrezionalità amministrativa, la pesatura del trattamento economico dei vari dirigenti e che, conseguentemente, la pesatura resti un atto applicativo “datoriale” privo di discrezionalità amministrativa.

La Corte di cassazione con la recente ordinanza afferma che, l’atto di pesatura/graduazione delle aree dirigenziali ai fini del trattamento accessorio ha natura privatistica ed è espressione del potere organizzativo spettante al datore di lavoro. Premessi gli atti organizzativi di definizione della macrostruttura e gli atti amministrativi di predeterminazione/specificazione dei criteri/parametri di pesatura, non ricorre un’ipotesi di esercizio di poteri organizzativi di matrice pubblicistica ma si verte in un’ipotesi di contestazione di misure datoriali, espressione del potere privatistico di gestione del rapporto di lavoro. Infatti, secondo l’art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nell’ambito delle leggi (principio di legalità) e degli atti organizzativi di cui all’articolo 2, comma 1 (principio di tipicità), le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli “organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro”, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei CCNL. Detta graduazione, cui è correlato il trattamento economico di posizione dei dirigenti, è posta in essere dalle amministrazioni tenendo necessariamente conto di parametri oggettivi connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, così come individuati dai CCNL. Qualora siffatti parametri siano rispettati, trova spazio la discrezionalità del datore di lavoro che comunque non può essere sindacata in giudizio fino al punto che il giudice si sostituisca allo stesso nelle scelte da adottare e nei percorsi valutativi per addivenire a queste (Cass. civ., sez. lav., sent. 16 novembre 2021, n. 34555).

Per quanto attiene al profilo processuale del riparto di giurisdizione, in nessun caso è possibile ravvisare la cognizione del giudice amministrativo considerato che, ai sensi dell’art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, è sempre consentita al giudice ordinario la possibilità di disapplicare gli atti amministrativi generali o di macro-organizzazione. Non è infatti consentito al lavoratore pubblico (contrattualizzato), titolare di un diritto soggettivo, per esempio al trattamento economico accessorio, il quale risente degli effetti di un atto amministrativo di natura organizzativa (o normativa), di scegliere, per la tutela del suo diritto, di rivolgersi al giudice amministrativo per l’annullamento dell’atto amministrativo, oppure al giudice ordinario per

la tutela del rapporto di lavoro previa disapplicazione dell'atto amministrativo presupposto, atteso che, in tutti i casi nei quali vengano in considerazione atti amministrativi presupposti, ove si agisca a tutela delle posizioni di diritto soggettivo in materia di lavoro pubblico (contrattualizzato), è consentita esclusivamente l'instaurazione del giudizio davanti al giudice ordinario, presso il quale la tutela è pienamente assicurata dalla disapplicazione dell'atto e dagli ampi poteri riconosciuti a quest'ultimo dall'art. 63 citato. La giurisdizione è invece radicata in capo al giudice amministrativo tutte le volte in cui l'atto di organizzazione non viene in considerazione quale mero atto presupposto, in quanto non incide direttamente su atti di gestione del rapporto di lavoro, ma spiega sulla posizione del lavoratore solo un'efficacia indiretta o riflessa. Il pubblico dipendente può impugnare dinnanzi al giudice amministrativo gli atti di macro-organizzazione, con i quali l'amministrazione pubblica stabilisce le linee portanti della propria struttura interna solo allorché tali provvedimenti non costituiscano il presupposto di un atto di gestione del rapporto di lavoro, che in quanto tale va a incidere direttamente sugli interessi connessi alla posizione lavorativa del dipendente (T.A.R. Piemonte, sez. II, sent. 27 settembre 2012, n. 1007).

Il giudice ordinario avrebbe un margine teorico di contestazione dell'atto di pesatura/graduazione, nei limiti sopra indicati, essendo possibile un sindacato esterno concernente il rispetto dei vincoli che hanno origine nella normativa e nella contrattazione collettiva, nella misura nella quale siffatto atto cagioni, nella sua concreta attuazione, un pregiudizio alla posizione del singolo dirigente. Tuttavia, una volta accertato che il criterio utilizzato è stato sempre lo stesso e che sono stati applicati parametri oggettivi.

## **TAR Campania Salerno sez. III 6/10/2022**

*“Illegittimo scorrere la graduatoria di una progressione verticale”*

### *Breve descrizione*

La sentenza del TAR Campania Salerno affronta una complessa vicenda: un'assunzione effettuata da un comune per scorrimento di una graduatoria di una progressione verticale, successivamente oggetto di censure dei servizi ispettivi del Mef e, conseguentemente, annullata in autotutela, con rientro del dipendente nella categoria di partenza. Provvedimento, quello in autotutela, oggetto poi del ricorso al TAR, che i giudici amministrativi respingono su tutta la linea.

La sentenza esprime apprezzamento pieno della legittimità dell'operato del comune, alla luce del principio, che il Collegio condivide, in forza del quale il d.lgs. n. 150-2009 si limita soltanto a certificare in modo inequivoco il superamento, già avvenuto, del sistema di reclutamento degli enti locali basato sul concorso interamente riservato, disponendo innovativamente solo per quanto riguarda l'individuazione generale di una precisa soglia per la cd. "Riserva agli interni".

La progressione verticale in argomento venne attivata dal Comune nel 2008, prima della riforma operata dal d.lgs. 150/2009 che la regolò come concorso pubblico con riserva di posto. Il comune diede vita ad un concorso interamente riservato agli interni.

Il TAR ritiene che l'intervento normativo del d.lgs. 150/2009 di reamente innovativo ebbe solo la configurazione della procedura come, appunto, concorso pubblico con riserva di posti, fermo restando il superamento avvenuto da tempo del concorso interamente riservato, a seguito della giurisprudenza della Consulta. Spiegano i giudici che le sentenze 9/2010; 215/2009 e 363/2006 della Corte costituzionale “hanno chiarito che nessuna norma può legittimare l'indizione di un concorso riservato ai soli interni, in quanto contrastante con l'art. 97 della Costituzione, è da considerare illegittimo già prima del 1° gennaio 2010 un bando di concorso eventualmente in contrasto con tale principio, come tale legittimando l'intervento del Comune in via di autotutela per rimuovere tale gravissima forma di illegittimità, idonea a sovvertire i principi di diritto vigenti nel nostro ordinamento. Nessuna altra norma, vigente all'epoca e non rimossa dagli interventi del Giudice delle Leggi, giustifica in modo

inequivocabile l'indizione di un concorso riservato ai soli interni (Consiglio di Stato sez. V, 18/02/2019)".

Analizzando l'analisi che dei fatti di causa fa la sentenza nella parte di esposizione dei fatti e coordinandola con la decisione, si deve concludere che per il TAR il Comune non avrebbe potuto assumere, per scorrimento da una graduatoria di un procedimento diverso dal concorso pubblico, già a forte illegittimità di per sé perché bandito, in via di fatto, senza rispettare il limite ai reclutamenti interni pari al 50% massimo del totale delle assunzioni effettuabili.

La decisione del TAR deve essere un monito alle amministrazioni, tanto più in un sistema normativo differente, che ha nuovamente eliminato il concorso pubblico come fonte della progressione verticale, sostituendolo con la procedura comparativa interamente riservata agli interni, rispetto alla quale uno "scorrimento" appare un'insostenibile contraddizione in termini.

Un altro aspetto della pronuncia del TAR appare molto rilevante e delicato: la sottolineatura della giurisprudenza costituzionale, secondo la quale le deroghe al concorso pubblico possono giustificarsi solo per circostanze molto specifiche. La sentenza 9/2010 della Consulta, richiamata dal TAR, stabilisce: "Per giurisprudenza consolidata di questa Corte, le deroghe legislative al principio secondo cui agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, seppure previste espressamente dallo stesso art. 97, terzo comma, Cost., sono sottoposte al sindacato di legittimità costituzionale. In particolare, «l'area delle eccezioni» al concorso deve essere «delimitata in modo rigoroso» (sent. n. 215 del 2009; sent. n. 363 del 2006). Le deroghe, cioè, sono legittime solo in presenza di «peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico» idonee a giustificarle (sent. n. 81 del 2006). In altre parole, la deroga al principio del concorso pubblico deve essere essa stessa funzionale alle esigenze di buon andamento dell'amministrazione (sent. n. 293 del 2009)". E la sentenza 215/2009 aveva precedentemente sancito: "Ha affermato, però, questa Corte che, pure in regime di impiego pubblico privatizzato, «il collocamento in ruolo costituisce la modalità attraverso la quale si realizza l'inserimento stabile dell'impiegato in un posto della pianta organica di una pubblica amministrazione, cosicché la garanzia del concorso pubblico non può che riguardare anche l'ipotesi di mera trasformazione di un rapporto contrattuale» in una posizione di ruolo (sentenza n. 205 del 2004)".

La sentenza del TAR Campania-Salerno, Sez. III, 6 ottobre 2022, n. 2600 fornisce l'occasione per ribadire un principio fondamentale: procedure selettive non concorsuali, cioè non svolte mediante concorso pubblico aperto a tutti, non possono produrre graduatorie utilizzabili successivamente col loro scorrimento, in corso di efficacia.

La questione è parzialmente trattata e risolta dalla preintesa del CCNL comparto Funzioni Locali, in merito alla procedura per le progressioni orizzontali.

L'articolo 14, comma 6, della preintesa, infatti, stabilisce: "L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area".

La clausola assolve ad uno scopo preciso: chiarire a tutti gli enti che gli effetti della selezione per stabilire quali dipendenti possano ottenere i differenziali stipendiali (destinati a sostituire le posizioni economiche di sviluppo) si producono solo limitatamente alla specifica selezione. La quale, sebbene nell'articolo 14 della preintesa si parli di "graduatoria", non produce a ben vedere una graduatoria caratterizzata dagli effetti delle graduatorie concorsuali e cioè:

- idonei: candidati, cioè, che hanno superato le prove ma non sono collocati nei posti "utili" della graduatoria, quelli, cioè, che fanno insorgere il diritto alla costituzione del rapporto di lavoro;
- la durata pluriennale dell'efficacia: le graduatorie dei concorsi pubblici restano efficaci nel tempo (due anni; solo due anni, sia per le amministrazioni statali, che per quelle locali, alle quali si applica immediatamente il termine biennale fissato dal d.lgs. 165/2001, norma immediatamente operante anche nell'ordinamento locale per effetto dell'articolo 88 del TUEL), proprio allo scopo di permettere alle amministrazioni di scorrerle, chiamando gli idonei per coprire eventuali vacanze connesse a medesimi profili e mansioni verificatesi nel frattempo.

Le "graduatorie" delle progressioni orizzontali né producono idonei né durano nel tempo la loro efficacia, limitata, invece, al solo anno di gestione della procedura, perché:

non sono concorsi;

i criteri selettivi si riferiscono a requisiti soggettivi modificabili nel tempo.

In particolare, rileva l'elemento della media della valutazione dell'ultimo triennio, di per sé "scorrevole" e soggetto a continue modifiche. La progressione orizzontale ciascun anno "fotografa" una certa situazione, che l'anno successivo potrebbe modificarsi.

Inoltre, di anno in anno la platea dei soggetti dotata dei requisiti per partecipare alle selezioni cambia, sicchè sarebbe del tutto irrazionale utilizzare anni dopo gli esiti della selezione di anni precedenti.

Le medesime considerazioni valgono anche per le progressioni verticali, sebbene manchi sia nella legge, sia nella contrattazione collettiva, una disposizione espressa volta a limitare l'efficacia delle "graduatorie" al solo anno nel quale la procedura è gestita.

L'articolo 52, comma 1-bis, quarto periodo, del d.lgs 165/2001, così detta la scarna disciplina delle progressioni verticali: "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti".

La media triennale delle valutazioni è un dato di flusso, mutevole a seconda delle valutazioni ottenute; l'assenza di provvedimenti disciplinari è evidentemente condizionata ad una verifica che nel tempo essa permanga; il numero degli incarichi rivestiti è a sua volta ovviamente condizionato dal modo con cui si dipana la gestione del rapporto di lavoro.

## TAR Puglia sez. I n. 1352/2022

*“La durata del differimento del diritto di accesso è sempre da specificare”*

### *Breve descrizione*

Il ricorrente aveva evidenziato che un Comune gli aveva notificato l'ingiunzione di pagamento per dei debiti, derivanti da una convenzione urbanistica stipulata tra i consorziati del consorzio “omissis” ed il Comune.

L'interessato aveva chiesto l'urgente ostensione degli atti relativi all'ingiunzione di pagamento (e dei relativi atti prodromici), impugnando, al contempo gli atti ingiuntivi medesimi. Il Comune, in un primo momento, non aveva riscontrato l'istanza, facendo maturare il silenzio rigetto.

Solo successivamente il Comune aveva evidenziato che la richiesta di accesso non poteva essere completamente soddisfatta nei tempi di legge, “a causa di involontarie oggettive difficoltà materiali dovute al reperimento ed alla selezione in archivio della considerevole mole degli atti chiesti in copia”, concludendo che “Resta obbligo e premura dell'Ufficio scrivente porre in essere ogni iniziativa utile affinché l'accesso agli atti di che trattasi venga materialmente reso possibile, pertanto si garantisce ogni impegno nel trasmettere con prontezza ogni futuro reperimento della documentazione chiesta onde garantire il completo accesso agli atti chiesti”.

Con motivi aggiunti, il ricorrente aveva impugnato la predetta nota comunale, domandandone l'annullamento, nella parte in cui, pur riconoscendo il diritto di accedere alla documentazione richiesta non aveva messo, concretamente, a disposizione la medesima e aveva differito l'accesso a data indeterminata.

I giudici hanno rammentato che l'art. 22, comma 2, della legge 241/90 prevede che “l'accesso ai documenti amministrativi, attese le sue rilevanti finalità di pubblico interesse, costituisce principio generale dell'attività amministrativa al fine di favorire la partecipazione e di assicurarne l'imparzialità e la trasparenza”.

L'accesso è, dunque, espressione primaria del principio di trasparenza dell'attività della PA e della regola generale di correttezza nell'esercizio del potere di cui all'art. 97 della Costituzione ed è la regola generale, potendo essere esclusa o limitata solo nei casi espressamente previsti dalla legge.



Nella fattispecie concreta in esame, la domanda di accesso era supportata da un “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l’accesso” (art. 22, comma 1, lett. b), della legge 241 del 1990), in particolar modo in ragione dell’esercizio del proprio diritto di difesa, ai sensi dell’art. 24, comma 7 della medesima legge.

L’istanza di accesso, nel caso concreto, rivestiva, inoltre, i necessari requisiti di specificità, considerato che l’interessato aveva richiesto “il complesso degli atti e documenti del procedimento amministrativo prodromici al rilascio della citata ingiunzione di pagamento.

Il Comune, dopo aver riconosciuto il diritto di accesso del ricorrente, aveva, di fatto differito l’esercizio del diritto sine die.

I giudici hanno, a questo proposito, rammentato che l’art. 24, comma 4, della legge 241/90 dispone che “L’accesso ai documenti amministrativi non può essere negato ove sia sufficiente fare ricorso al potere di differimento”, nel mentre l’art. 9 del d.P.R. n. 184/2006 dispone che “Il differimento dell’accesso è disposto ove sia sufficiente per assicurare una temporanea tutela agli interessi di cui all’articolo 24, comma 6, della legge, o per salvaguardare specifiche esigenze dell’Amministrazione, specie nella fase preparatoria dei provvedimenti, in relazione a documenti la cui conoscenza possa compromettere il buon andamento dell’azione amministrativa. L’atto che dispone il differimento dell’accesso ne indica la durata”.

I giudici hanno fatto notare che la potestà di differimento, ha carattere necessariamente temporaneo e interinale (TAR Campania, Napoli, Sez. VI, 28 luglio 2020, n. 3363).

Nel caso in esame, il (parziale) differimento dell’accesso era stato disposto - testualmente - in quanto, “a causa di involontarie oggettive difficoltà materiali dovute al reperimento ed alla selezione in archivio della considerevole mole degli atti chiesti in copia, allo stato attuale la richiesta di accesso non può essere completamente soddisfatta nei tempi di legge”, aggiungendo - come detto - che “Resta obbligo e premura dell’Ufficio scrivente porre in essere ogni iniziativa utile affinché l’accesso agli atti di che trattasi venga materialmente reso possibile, pertanto si garantisce ogni impegno nel trasmettere con prontezza ogni futuro reperimento della documentazione chiesta onde garantire il completo accesso agli atti chiesti”.

Tuttavia l’Amministrazione:

- non aveva evidenziato alcuna specifica esigenza di tutela temporanea di altri interessi, pubblici o privati, confliggenti con quello alla (immediata) ostensione azionato dalla ricorrente;
- aveva addotto elementi impeditivi all’accesso (immediato) inerenti non già all’accertamento del diritto, bensì alla sua materiale attuazione, adducendo, però, ragioni organizzative del tutto generiche (mere difficoltà di reperimento e selezione in archivio) e soprattutto senza indicare la durata del disposto differimento.

Secondo i giudici, l’allegazione di sole “difficoltà materiali” presuppone logicamente, ancor prima che giuridicamente, il previo riconoscimento della esistenza del diritto, la cui - sola - concreta attuazione il Comune dichiarava essere temporaneamente preclusa in ragione delle predette difficoltà: le argomentazioni opposte erano, però, generiche, inadeguate e non ragionevoli, ove si considerasse che, come pure evidenziato dal ricorrente, si trattava degli “atti del procedimento che ha condotto all’adozione dell’ordinanza ingiunzione ..... attualmente oggetto di contestazione nel menzionato giudizio pendente”

Per quanto innanzi illustrato, il ricorso è stato accolto.

## **Corte dei Conti della Sicilia sezione giurisdizionale n. 635/2022**

### *“L'erogazione della indennità di risultato”*

#### *Breve descrizione*

La pronuncia della Corte dei Conti della sezione giurisdizionale della Corte dei conti della Sicilia n. 635/2022 è molto importante, in quanto traccia gli ambiti, entro i quali le amministrazioni possono dare corso alla erogazione della incentivazione della performance, ambiti che devono in particolare tenere conto della condizione effettiva dell'ente e dei risultati di miglioramento che sono stati raggiunti rispetto alla condizione di partenza.

Gli obiettivi del piano delle performance possono anche riguardare lo svolgimento di attività ordinarie e si deve tenere conto della condizione dell'ente, ivi compresa la riduzione dei dirigenti. Le illegittimità nella erogazione della indennità di risultato ai dirigenti devono essere provate da parte dell'accusa ed in assenza di tale elemento non matura responsabilità amministrativa. L'adozione del piano degli obiettivi può intervenire, anche nella parte finale dell'anno in presenza di specifiche condizioni di difficoltà ed incertezza normativa, tanto più se gli obiettivi sono stati assegnati tempestivamente anche in modo provvisorio.

In primo luogo, viene ribadito che “anche gli atti connotati da discrezionalità amministrativa “sono comunque sindacabili quando siano irragionevoli, e non rispondenti ai criteri costituzionali d'imparzialità e buon andamento dell'azione pubblica, nonché ai principi di economicità, efficacia ed efficienza, sotto il profilo della razionale e coerente utilizzazione delle risorse della collettività . Il Giudice contabile può e deve dunque verificare in concreto se l'esercizio del potere discrezionale sia avvenuto o meno nel rispetto dei limiti posti dall'ordinamento giuridico (quali la razionalità, la logicità delle scelte, il risultato di economicità e di buona amministrazione, la congruità e proporzionalità tra mezzo e fine, cfr. art. 1 l. n. 241/1990). Ciò implica che, diversamente da quanto affermato dai convenuti, l'attuazione e gestione del ciclo della performance, proprio in quanto si ricollega alla discrezionalità amministrativa, possono essere oggetto del sindacato giurisdizionale di questa Corte, non sussistendo alcuna aprioristica inammissibilità dell'azione erariale”.

Venendo al cuore della contestazione viene precisato che, “ove venga contestato il ciclo della performance, l'attore pubblico deve dare una prova puntuale e circostanziata della fase viziata e delle sue specifiche criticità, così da dimostrare la violazione della disciplina normativa”.

Nel merito degli obiettivi “non è preclusa dal legislatore la fissazione degli obiettivi cd di mantenimento, che mirano cioè a stabilizzare risultati già acquisiti; si pensi al caso di un ente che abbia attivato negli anni precedenti un nuovo servizio o abbia promosso un modo più efficiente di svolgere un servizio. D'altra parte la determinazione per ogni anno di obiettivi nuovi e diversi potrebbe pregiudicare la reale efficienza dell'azione amministrativa e l'abbandono di finalità di lungo periodo già in parte realizzate. Di conseguenza, l'incremento della qualità e dell'efficienza di un servizio, pur se quest'ultimo rientra nell'ordinaria amministrazione, può validamente costituire un obiettivo di performance”, come chiarito dal parere Aran 19932/2015. Inoltre, “le previsioni normative (e contrattuali) concernenti il miglioramento dei servizi esistenti (peraltro non fronteggiabili col personale di ruolo), nonché la promozione di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti locali e della qualità dei servizi istituzionali, non possono essere intese e interpretate in senso strettamente (e si potrebbe dire astrattamente) letterale, ma devono essere necessariamente valutate in intimo collegamento con la realtà in cui operano”. Ed inoltre, “la valutazione del ciclo della performance deve tener conto della situazione di ciascuna amministrazione”.

In presenza di condizioni di grave difficoltà di un ente “l'espletamento di un accettabile livello di servizi essenziali costituiva di per sé un obiettivo di mantenimento, ma anche di rilevante difficoltà attuativa. Gli obiettivi dei dirigenti non potevano non risentire della grave carenza di dotazioni economiche e strumentali. L'assegnazione degli obiettivi dirigenziali è certamente obbligatoria, ma la concreta individuazione è influenzata in modo determinante dal quadro delle risorse disponibili. Non va poi trascurato il dato della riduzione dei dirigenti, sicché a quelli rimasti si richiedeva maggiore impegno”.

La Procura ha genericamente affermato la sussistenza del danno erariale per ogni anno e per l'intero importo della retribuzione di risultato, ma non ha provato quali tra gli obiettivi del Piano di riferimento dovessero ritenersi non valutabili, perché generici.

Nella citazione non è stato neppure indicato il peso percentuale degli stessi, nella quantificazione complessiva della retribuzione di risultato. In definitiva, avendo chiesto il risarcimento di un danno erariale pari al totale delle retribuzioni di risultato, la Procura avrebbe dovuto dimostrare puntualmente e analiticamente che l'intero ciclo della performance era stato soltanto apparente, non essendo sufficiente l'affermazione per cui la

maggior parte degli obiettivi erano generici”. Anche l’assegnazione alla fine dell’anno degli obiettivi non ha integrato una condizione di illegittimità in quanto nel caso specifico “l’approvazione formale del PEG nell’ultima parte dell’anno era inevitabile” ed in quanto è stato dimostrato che gli obiettivi erano già stati elaborati nella parte iniziale dell’anno.

## Consiglio di Stato sez. IV 4/10/2022 n. 8979

*“Whistleblower e condotte ritorsive”*

### *Breve descrizione*

Sono stati impugnati innanzi al Tribunale amministrativo per il Lazio – Roma, gli atti con i quali l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha irrogato a carico del Presidente dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari comunale, la sanzione pecuniaria di € 5000,00 ex art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001.

In particolare, la sanzione impugnata è stata applicata in ragione di condotte asseritamente ritorsive (consistenti in due sanzioni disciplinari irrogate dall’U.P.D.) nei confronti del Comandante della Polizia Municipale, il quale aveva chiesto e ottenuto dall’ANAC la tutela del “dipendente pubblico che segnala illeciti” (c.d. whistleblower) ai sensi dell’art. 54 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il Tribunale ha ritenuto che non vi fosse errore nell’individuazione del destinatario della sanzione irrogata e che le sanzioni disciplinari integrassero misure discriminatorie e ritorsive.

Il ricorso è accolto. Contrariamente a quanto ritenuto dalla sentenza appellata le condotte asseritamente “ritorsive” poste dall’Autorità a fondamento della tutela del c.d. whistleblower e della conseguente adozione del provvedimento sanzionatorio ai sensi del citato art. 54 bis sono consistite esclusivamente nelle due sanzioni disciplinari irrogate dall’Ufficio procedimenti disciplinari del Comune nei confronti dell’allora Comandante della Polizia Municipale per come “identificati” nella stessa delibera ANAC del 2019. Il provvedimento impugnato non fa dunque il benché minimo cenno a “comportamenti personalmente tenuti” “ritenuti ritorsivi”, tali da far ritenere che l’ANAC abbia inteso punirla direttamente e “non in qualità di Presidente del Collegio dell’UDP”.

È dunque innegabile che l’ANAC ha avviato il procedimento sanzionatorio nei confronti dell’intero Ufficio Procedimenti Disciplinari in persona del suo Presidente per i comportamenti ritorsivi su indicati e non ha inteso invece punire la sola appellante per condotte “personalmente” poste in essere dalla stessa, come asserisce la sentenza appellata.

L’UDP è però un organo collegiale composto da cinque componenti aventi i medesimi poteri ed il medesimo diritto di voto: in assenza di allegazione e/o prova di comportamenti ritorsivi

“personalmente tenuti” dall’odierna appellante non poteva sanzionarsi soltanto quest’ultima per l’attività “ritorsiva” posta in essere mediante deliberazioni assunte all’unanimità dall’intero organo collegiale e non già esclusivamente imputabili al suo presidente ovvero adottate con il suo indispensabile apporto causale.

Per converso, l’esclusivo “personale” intento ritorsivo – che avrebbe giustificato, secondo la sentenza impugnata, la punizione della sola appellante da parte dell’ANAC – deve escludersi per le seguenti ragioni:

- a) il Presidente dell’UPD non ha mai dato personalmente impulso a nessuno dei due procedimenti sanzionatori adottati (essendo gli stessi, al contrario, avviati su segnalazione del RPCT, quest’ultimo a sua volta sollecitato in merito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, come provato dalla documentazione versata agli atti del presente giudizio);
- b) la sola votazione è stata del tutto ininfluenza nella decisione finale, essendo state entrambe le sanzioni votate ed adottate all’unanimità dall’UPD;
- c) la ricorrente, allorché ha proseguito l’azione disciplinare nei confronti del Comandante era ignara della querela che quest’ultimo aveva sporto suoi nei confronti e di tutti i membri dell’UPD;
- d) come riconosciuto anche dal provvedimento impugnato, l’appellante ha sospeso l’intera procedura delle PEO nell’interesse del controinteressato per consentirgli l’acquisizione delle schede di valutazione dallo stesso omesse e così garantirgli la possibilità di partecipare alla valutazione sottostante la procedura di attribuzione della progressione economica verticale poi concessa.

Non sussistono, pertanto, comportamenti ritorsivi nei confronti del c.d. whistleblower “personalmente tenuti” tali da giustificare l’irrogazione della sanzione soltanto a quest’ultima. Ad ogni modo, ciò che rileva e che vizia irrimediabilmente di nullità il provvedimento impugnato è che la sanzione ex art. 54 bis sia stata applicata esclusivamente al Presidente in qualità di firmataria del provvedimento per condotte ritorsive che sarebbero state poste in essere dall’organo collegiale.

Né tale vizio del provvedimento impugnato può ritenersi sanato, come erroneamente conclude la sentenza, dal successivo operato di ANAC la quale, solo a seguito dell’irrogazione della sanzione inflitta all’appellante, avviava un nuovo procedimento

sanzionatorio nei confronti di tutti gli altri componenti dell'UPD, ma poi lo archiviava per scadenza dei termini.

Al riguardo anzi l'appellante ha ragione di dolersi che “la parcellizzazione del procedimento sanzionatorio adottato dall'ANAC e non, invece, contestualmente nei riguardi di tutti i componenti dell'UPD ha finito per menomare la piena, effettiva e serena istruttoria ed il diritto di difesa”: ciò in quanto se “l'ANAC avesse condotto un'istruttoria unitaria, avrebbe potuto effettuare una serena ed approfondita valutazione in termini di sicura inesistenza dell'intento ritorsivo e/o di responsabilità da parte di tutti i componenti dell'UPD e/o di differenziazione della posizione di ciascuno”.

In conclusione, ciò che rileva e che vizia irrimediabilmente di nullità il provvedimento è che la sanzione per ritorsioni contro il whistleblower ex art. 54 bis è stata applicata esclusivamente verso un componente dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari in qualità di firmatario del provvedimento mentre le condotte ritorsive che sarebbero state poste in essere dall'organo collegiale.



## Consiglio di Stato, Sez. III, 3112022 n. 9567

*“Differenza tra l'accesso ordinario e civico”*

### *Breve descrizione*

Sussiste una differenza tra l'accesso ordinario e quello civico, ove si consideri che l'art. 22 della l. n. 241 del 1990 consente l'accesso ai documenti a chiunque vi abbia un interesse finalizzato alla tutela di situazioni giuridicamente rilevanti, mentre l'accesso civico generalizzato è riconosciuto e tutelato al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico può essere esercitato da chiunque (quanto alla legittimazione soggettiva) e senza alcun onere di motivazione circa l'interesse alla conoscenza.

L'art. 5, c. 2, del d.lgs. n. 33 del 2013 ha, dunque, inteso superare il limite del divieto del controllo generalizzato sull'attività delle pubbliche amministrazioni (e dei soggetti ad essa equiparati) previsto dallo strumento dell'accesso documentale come disciplinato dalla legge n. 241 del 1990. Nell'accesso civico generalizzato, nel quale la trasparenza si declina come "accessibilità totale", si ha un accesso dichiaratamente finalizzato a garantire il controllo democratico sull'attività amministrativa.

Per la consolidata giurisprudenza, pur se la mancata impugnazione del diniego nel termine di decadenza non consente la reiterabilità dell'istanza e la conseguente impugnazione del successivo diniego o nel caso in cui a questo debba riconoscersi carattere meramente confermativo del primo, il diniego non ha natura meramente confermativa, allorché la successiva istanza di accesso sia basata su fatti nuovi e su di una diversa prospettazione della legittimazione all'accesso. A maggior ragione, tale principio rileva quando una ulteriore istanza d'accesso è basata su un quadro normativo diverso da quello posto a base della precedente istanza, sicché sussiste l'obbligo di esaminarla

La disciplina dell'accesso civico generalizzato, fermi i divieti temporanei o assoluti di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 50 del 2016, è applicabile anche agli atti delle procedure di gara, ed in particolare all'esecuzione dei contratti pubblici (nel cui contesto si colloca la fase del collaudo, alla quale pertiene la documentazione di cui l'appellante ha chiesto l'ostensione), ma deve essere verificata la compatibilità di tale forma di accesso con le eccezioni enucleate dall'art. 5-bis, commi 1 e 2, dello stesso d.lgs. n. 33 del 2013, a tutela degli interessi-limite, pubblici

e privati, previsti da tale disposizione, nel bilanciamento tra il valore della trasparenza e quello della riservatezza.

## **TAR Veneto sez. II 10/11/2022 n. 1724**

*“Legittimo l’annullamento della progressione verticale se è finalizzata a evitare un contenzioso”*

### *Breve descrizione*

La questione, oggetto di censura da parte del secondo classificato, ha riguardato l’illegittimità della nomina del vincitore, alla categoria superiore D3, in assenza del titolo della laurea, che il bando prevedeva potesse essere equiparata a un’anzianità del servizio di almeno due anni nella categoria D. Con motivi aggiunti, il secondo classificato ha impugnato le determinazioni del dirigente di annullamento dell’intera procedura e per non aver tenuto conto dell’interesse del ricorrente alla sola modifica della graduatoria finale e non all’annullamento dell’intera procedura.

Secondo il TAR per il Veneto (sentenza n. 1724/2022), il ricorso deve essere respinto. Infatti, l’art. 21-nonies della l. 241/1990, il legittimo esercizio del potere di autotutela demolitoria, nonostante rimanga una scelta discrezionale della Pubblica Amministrazione, soggiace ad una serie di condizioni, quali: a) l’illegittimità del provvedimento ai sensi dell’art. 21-octies l. 241/1990, eccetto che per vizi meramente formali che non sfocerebbero in un annullamento giurisdizionale dell’atto (ai sensi del comma 2 art. 21-nonies l. 241/1990); b) la sussistenza di ragioni d’interesse pubblico, il quale ultimo deve essere concreto e attuale, nonché prevalente, in un giudizio di bilanciamento, rispetto all’interesse dei destinatari e dei controinteressati, di cui deve parimenti tenersi conto; c) l’esercizio del potere in un termine ragionevole, il quale non può essere superiore a quello di 12 mesi, previsto nell’articolo, da rispettare nel caso di provvedimenti di autorizzazione e quelli attributivi di vantaggi economici.

Nel caso di specie, secondo il Collegio amministrativo, l’Ente locale ha legittimamente esercitato il potere di autotutela, annullando il bando e la determinazione di approvazione della graduatoria finale della selezione e dando atto della caducazione del relativo contratto di lavoro.

In particolare, la decisione di annullare l’intera procedura è derivata, oltre che dal sostanziale interesse alla legalità dell’azione amministrativa, da ragioni di opportunità e, segnatamente, per evitare la problematicità di un contenzioso già insorto. D’altra parte, l’opportunità di

evitare un contenzioso, può essere considerata una valida ragione per il riesame del provvedimento amministrativo e, rilevati vizi di legittimità, per disporre l'annullamento d'ufficio ex art. 21-nonies l. 241/1990 ( Cons. Stato, Sez.V, Sent., n. 1415 del 16 febbraio 2021). Nel caso di specie, l'interesse pubblico all'annullamento in autotutela dei provvedimenti impugnati è stato legittimamente ritenuto prevalente rispetto agli interessi privati coinvolti. Pertanto, a seguito del legittimo annullamento della procedura, il ricorso principale resta improcedibile per sopravvenuto difetto d'interesse, avendo ormai ad oggetto atti legittimamente privati di efficacia e, quindi, di giuridico rilievo.

# NOVITA' ARAN

**Orientamento applicativo ARAN CFL 166** - *“Ai lavoratori in regime di tempo parziale i premi correlati alla performance vanno ridotti proporzionalmente alla percentuale di part-time?”*

## [Collegamento ipertestuale](#)

### *Breve descrizione*

L'Aran, con il parere CFL166, fornisce dei chiarimenti in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, con specifico riferimento alla fattispecie dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'Agenzia premette che, l'art. 7, rubricato “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”, al comma 4, lett. b) del Ccnl. Funzioni Locali del 21 maggio 2018 rimette alla contrattazione integrativa la definizione dei “criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”.

Fatta salva, pertanto, l'autonomia negoziale delle parti, l'Aran ricorda il principio generale espresso dall'art. 55 (rubricato “Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale”), comma 11 del richiamato Ccnl., ai sensi del quale “I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.”.