



Consiglio regionale della Calabria

SETTORE DI SUPPORTO AL CONTROLLO STRATEGICO

**Realizzazione di iniziative volte alla divulgazione delle novità legislative
in materia di performance e trasparenza**

*1° Report informativo sulle novità più significative
in materia di performance e trasparenza*

Nell'ambito del [PIAO 2024-2026 del Consiglio regionale della Calabria](#), la sottosezione del Piano della Performance prevede l'obiettivo specifico individuale "**Realizzazione di iniziative volte alla divulgazione delle novità legislative in materia di performance e trasparenza**", a cura del Dirigente del Settore di supporto al controllo strategico, Avv. Dina Cristiani.

Il report informativo, con annotazioni giuridiche e con link di collegamento ipertestuali, attenziona le novazioni più significative in materia di *performance* e trasparenza, delle seguenti macroaree tematiche:

- Legislativa,
- Anac,
- Dipartimento FF. PP,
- Pronunce giurisprudenziali,
- Aran.

Il report informativo è trasmesso all'OIV e pubblicato sul sito del Consiglio regionale della Calabria e sulla pagina *Facebook* dell'Ente.

INDICE

Novità Legislative

Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222: "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227".....	5
Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione	7
Rispetto tempi di pagamento e performance "Webinar promosso il 9 febbraio 2024 dall'ANCI e dall'IFEL"	8
Circolare Ragioneria generale Stato n. 15 del 4 aprile 2024	9
Circolare Ragioneria generale dello Stato n. 17 del 9 aprile 2024.....	12
PA: al 31 marzo pubblicazione degli obiettivi di accessibilità	13
Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza ..	14
Dichiarazione dei membri del G7: modalità di utilizzo Intelligenza Artificiale nel Settore pubblico.....	15

Novità Deliberative A.N.AC.

Piattaforma unica della trasparenza.....	17
Trasparenza on line della PA: provvedimento Garante Privacy n. 92/ 2024	17
Atto del Presidente ANAC del 17 gennaio 2024	20
Camere di Commercio: Obblighi pubblicità.....	20
Società private che lavorano col pubblico sono tenute a obblighi di trasparenza e pubblicità	20

Novità Dipartimento Funzione Pubblica

Parere Dipartimento Funzione Pubblica: Progressioni economiche.....	23
---	----

Pronunce giurisprudenziali

Consiglio di Stato (Sez. IV), datata 2 febbraio 2024, n. 1117 "Rapporto dell'accesso civico generalizzato con l'accesso documentale"	24
TAR Lazio Roma sez. I quater 23/2/2024 n. 3626 "Legittimazione a ricorrere da parte dell'ANAC"	25
Ordinanza Corte di cassazione Sezione civile, lavoro 13/2/2024 n. 3990 "Prescrizione decennale della perdita di chance dei dipendenti per mancata erogazione_della retribuzione di risultato"	26
Cassazione (ordinanza n. 5187/2024) "Progressioni orizzontali: irrilevante la cessazione del dipendente prima della pubblicazione della graduatoria"	27
Ordinanza Cassazione Sezione Lavoro 20 febbraio 2024 n. 4482 "Le progressioni orizzontali non conseguono a mansioni superiori"	29
Sentenza Corte d'Appello di Reggio Calabria (Sez. Lav.) 4 aprile 2023, n. 366 "Liquidazione dell'indennità di risultato"	30

Novità ARAN

<i>ANCI quaderno n. 47_La contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale nel comparto funzioni locali.....</i>	<i>32</i>
---	-----------

Novità Legislative

[**Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222: "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e\), della legge 22 dicembre 2021, n. 227".**](#)

Il 13 dicembre 2023 è stato approvato il **Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222** avente ad oggetto *"Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227"*, in vigore dal 13-1-2024, con la finalità di garantire l'accessibilità ai cittadini con disabilità nei luoghi fisici in cui le P. A. erogano servizi, ivi compresi quelli elettronici, nonché di garantire la tutela dei lavoratori disabili nell'accesso ai luoghi di lavoro

IL suddetto decreto è stato predisposto ai sensi della disciplina di delega di cui alla L. 22 dicembre 2021, n. 227., che ha previsto l'adozione di uno o più decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità

L'articolo 3 pone alcune novelle integrative nella disciplina del Piano integrato di attività e organizzazione¹, stabilita dall'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, e successive modificazioni.

La novella di cui al capoverso 2-bis del comma 1 concerne la definizione dei profili del Piano inerenti alla piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità. La novella di cui al successivo capoverso 2-ter reca una norma di chiusura, relativa alle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (le quali, in base alla disciplina già vigente, sono tenute alla definizione solo di alcuni contenuti del Piano).

La novella integrativa di cui al capoverso 2-bis del comma 1 del presente articolo 3 prevede che le pubbliche amministrazioni demandino, nell'ambito del personale in servizio, a un dirigente amministrativo, ovvero a un altro dipendente al suddetto equiparato, dotato di adeguata professionalità o esperienza, comprovata anche da specifica formazione sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità per le persone con disabilità, oppure al responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro

L'articolo 4 pone alcune novelle integrative nella disciplina relativa alla performance individuale e organizzativa nelle pubbliche amministrazioni, agli obiettivi a cui la performance deve essere volta e alla misurazione e alla valutazione della performance individuale. Le novelle introducono alcuni riferimenti agli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso delle persone con disabilità.

Le novelle in oggetto concernono alcune norme del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Infatti, l'art 4 apporta le modifiche d.lgs. art 3, 5 e 9 del d.lgs. 150/2009, prevedendo che nel valutare la performance individuale ed organizzativa si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità e che gli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.

Le proposte di obiettivi programmatici e strategici della performance per garantire accessibilità ai servizi dei cittadini con disabilità e ai dipendenti nei luoghi di lavoro con anche le proposte di attività formative formazione, da inserire nel PIAO, avanzate dal dirigente o dipendente ad esso equiparato, vanno poi sottoposte a consultazione, nei modi definiti dall'OIV o nucleo di valutazione delle PA di riferimento, sentendo le associazioni nazionali o territoriali rappresentative delle persone con disabilità iscritte nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, secondo criteri di maggiore rappresentatività che possono presentare osservazioni

Le PA sono inoltre tenute, ai sensi dell'art. 7 del decreto in questione, ad aggiornare le Carte dei Servizi, con l'indicazione dei livelli di qualità dei servizi erogati con riferimento alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità, evidenziando quanto previsto dalla normativa vigente nello specifico settore di riferimento, indicando chiaramente ed in maniera accessibile per le varie disabilità i diritti, anche di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura e le modalità con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte.

Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione

Il **Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione nella PA 2024**, strumento fondamentale per promuovere la trasformazione digitale del Paese attraverso quella della Pubblica Amministrazione italiana, adottato nel dicembre 2023, presenta una "rinnovata" attenzione al tema della gestione documentale che, dopo alcuni, anni torna ad essere trattato all'interno del documento.

L'obiettivo previsto dal Piano, è quello di "consolidare l'applicazione delle Linee guida per la formazione, gestione e conservazione documentale" che sono in vigore dall'inizio del 2022 e che delineano i necessari adeguamenti organizzativi e funzionali richiesti alle pubbliche amministrazioni in questo ambito. Al fine di garantire la piena attuazione delle linee guida, l'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) ha pianificato di avviare un'attività di monitoraggio, riguardante l'adempimento degli obblighi specificati dalle Linee guida fissando due date importanti per le amministrazioni.

Entro giugno del 2025, tutte le PA dovranno aver aggiornato e pubblicato il manuale di gestione documentale e la nomina del responsabile della gestione documentale nella sezione amministrazione trasparente del proprio sito.

Entro metà del 2026, dovranno avere aggiornato e pubblicato in amministrazione trasparente il manuale di conservazione e la nomina del Responsabile della conservazione. L'AgID vigilerà sull'osservanza di tali adempimenti e sanzionerà le amministrazioni inadempienti.

Il nuovo Piano Triennale per l'Informatica 2024-2026 per la PA torna a ribadire che il Manuale di gestione documentale² è un obbligo (così come era stato previsto dalle Linee guida AgID) e fissa l'obiettivo 2025: il 100% delle amministrazioni dovrà averlo adottato e pubblicato in "Amministrazione Trasparente".

Il Piano presenta, rispetto alle precedenti edizioni, importanti cambiamenti e approfondisce diversi contenuti. Per la prima volta affronta anche **il tema dell'Intelligenza Artificiale**, fornendo indicazioni e principi generali che dovranno essere adottati dalle amministrazioni e declinati in fase di applicazione, tenendo in considerazione lo scenario in rapida evoluzione.

Rispetto tempi di pagamento e performance

Webinar promosso il 9 febbraio 2024 dall'ANCI e dall'IFEL.

Nel corso del webinar, sono state fornite risposte ad alcuni quesiti riguardanti le attività della Pubblica Amministrazione.

Circolare Ragioneria generale Stato n. 15 del 4 aprile 2024

La **Ragioneria generale dello Stato (RGS)** con **la circolare n. 15 del 4 aprile 2024** fornisce chiarimenti ed indicazioni in merito ad alcuni profili applicativi della normativa vigente in materia di **riduzione dei tempi di pagamento** concernenti, in particolare:

- la definizione della natura commerciale o non commerciale delle transazioni;
- la possibilità di estendere i termini di pagamento, come previsto dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231;
- l'adozione da parte delle amministrazioni dei piani relativi ai flussi di cassa; l'audit interno e le funzioni di controllo dei Ministeri e delle Regioni.

La scadenza dei termini di pagamento è fissata in via ordinaria in 30 giorni, ad eccezione degli enti del comparto sanitario e delle imprese pubbliche di cui al D.Lgs. n. 333/2003 (comparti per i quali il termine è raddoppiato).

L'eventuale estensione dei tempi di pagamento oltre tale termine, fino ad un massimo di 60 giorni, deve essere puntualmente giustificata, con prova per iscritto della clausola relativa al termine, in ragione della particolare "natura del contratto" o di "talune sue caratteristiche", come prescritto dalla normativa di riferimento sopra citata. In ogni caso, nelle transazioni commerciali in cui il debitore è una pubblica amministrazione, i termini di pagamento non possono essere superiori a 60 giorni

Considerato che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi della M1C1-Riforma 1.11 del PNRR sarà effettuata sia, con riferimento all'indicatore del tempo medio di pagamento, che non deve superare i termini massimi consentiti (30 o 60 giorni), che all'indicatore del tempo medio di ritardo (che non deve risultare maggiore di zero), le pubbliche amministrazioni avranno cura, nel confermare nel sistema PCC la data di scadenza delle fatture, di rispettare le prescrizioni previste al riguardo dal D.Lgs. n. 231/2002.

La RGS, in considerazione del fatto che le fatture ricevute nel 2024 saranno oggetto di rendicontazione del target del primo trimestre 2025 della M1C1- Riforma 1.11 del PNRR, invita le amministrazioni a voler verificare la sussistenza delle condizioni previste dal D.Lgs. n. 231/2002 qualora i termini di scadenza indicati siano superiori a 30 giorni. Particolare attenzione dovrà essere riservata alla situazione delle eventuali fatture che riportano termini di scadenza superiori a 60 giorni, non consentiti dalla normativa vigente. Analoga attenzione va posta per tutti quei casi in cui il termine di pagamento viene fissato dall'Amministrazione in misura inferiore ai 30 giorni, soprattutto qualora il pagamento dovesse essere effettuato successivamente a tale termine. La RGS, inoltre, richiama

Considerato che la tempestiva disponibilità e correttezza delle informazioni riguardanti le amministrazioni pubbliche ad una corretta registrazione della eventuale fase di sospensione delle fatture. In tal senso, viene rammentato che in fase di utilizzo della funzionalità sarà cura della singola Amministrazione individuare la motivazione per cui si sta attivando la sospensione della fattura selezionando una delle quattro tipologie presenti a sistema:

- sospeso per contenzioso;
- sospeso per contestazione (eventuali elementi previsti dal contratto la cui presenza è necessaria ai fini dell'esigibilità del credito);
- adempimenti normativi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la ritenuta dello 0,50% prevista dall'art. 11 codice dei contratti pubblici del nuovo codice dei contratti pubblici);
- verifica di conformità (volta a conseguire l'attestazione di regolare esecuzione del contratto, compresa l'ipotesi in cui la fattura sia ricevuta dal debitore in data antecedente alla prestazione del servizio o consegna del bene);

Per quanto riguarda il programma dei pagamenti, in occasione del D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, anche per le Regioni, come per gli enti locali, è stata inserita la disciplina prevista in via generale per tutte le pubbliche amministrazioni dall'art. 9 del D.L. n. 78/2009. Per le Regioni, la disciplina corrispondente a

quella dell'art. 183, comma 8, del TUEL, è contenuta nell'art. 56, comma 6, del D.Lgs. n. 118/2011, che prevede: "Al fine di evitare ritardi nei pagamenti e la formazione di debiti pregressi, il funzionario della Regione che adotta provvedimenti che comportano impegni di spesa ha l'obbligo di accertare preventivamente che il programma dei conseguenti pagamenti sia compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica; la violazione dell'obbligo di accertamento di cui al presente comma comporta responsabilità disciplinare ed amministrativa. Qualora lo stanziamento di bilancio, per ragioni sopravvenute, non consenta di far fronte all'obbligo contrattuale, l'amministrazione adotta le opportune iniziative, anche di tipo contabile, amministrativo o contrattuale, per evitare la formazione di debiti pregressi".

Infine, ad avviso della RGS, per consentire un'efficace attuazione delle normative sopra richiamate, considerato che tali disposizioni sono state emanate per evitare i ritardi di pagamenti nelle transazioni commerciali, gli organi di controllo di regolarità amministrativa e contabile avranno cura di effettuare, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza, opportuni accertamenti volti a riscontrare che il responsabile della spesa dell'Amministrazione adotti il programma dei pagamenti e a verificare la compatibilità dello stesso con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di contabilità e finanza pubblica. L'esito delle predette attività di controllo andrà riportato all'interno della verbalizzazione delle riunioni dei medesimi organi.

Nell'ambito della nuova *milestone* M1C1-72 bis, è previsto un ulteriore intervento riguardante la previsione/potenziamento dell'Audit interno e delle funzioni di controllo dei Ministeri e delle regioni.

In proposito, **la RGS ricorda, innanzitutto, che l'art. 4-bis, comma 2, del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, ha previsto l'inserimento da parte degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) dei singoli Ministeri e delle Regioni di specifici obiettivi per il rispetto dei tempi di pagamento a carico dei dirigenti che effettuano i pagamenti.**

[Circolare Ragioneria generale dello Stato n. 17 del 9 aprile 2024](#)

La Ragioneria generale dello Stato (RGS) con la circolare n. 17 del 9 aprile 2024 nell'ambito della Riforma 1.11 del PNRR "*Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie*", fornisce una ricognizione degli strumenti a disposizione degli enti locali per garantire la tempestività dei pagamenti. **La circolare è indirizzata anche agli Organismi di Valutazione o Nuclei di valutazione.**

Le previsioni dei pagamenti devono tener conto degli effettivi tempi di esecuzione della spesa e del diritto dell'operatore economico al pagamento di quanto realizzato sulla base degli obblighi contrattuali concordati con l'ente locale: una stima puntuale e precisa dei pagamenti consente agli uffici finanziari di verificare se viene garantito un fondo finale di cassa non negativo. In caso contrario, dovranno essere attuate tutte le misure necessarie per assicurare un flusso di entrate adeguato a sostenere le uscite che si prevede si genereranno dalla gestione, non da ultimo anche riconsiderare l'attuazione della decisione di spesa. A tal proposito, viene evidenziato che il nuovo paragrafo 9.3.1, allegato 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011, relativo al processo di bilancio degli enti locali ha ribadito il ruolo dei dirigenti o responsabili dei servizi anche per l'elaborazione delle previsioni autorizzatorie di cassa, al fine di evitare che nell'adozione dei provvedimenti che comportano impegni di spesa vengano causati ritardi nei pagamenti e la formazione di debiti pregressi, nonché la maturazione di interessi moratori. Un'adeguata previsione di cassa richiede l'impegno di tutti i responsabili dei servizi per la determinazione degli effettivi flussi di entrata e di uscita necessari a garantire l'attuazione delle linee programmatiche.

Valutazione della *performance* e tempestività dei pagamenti

La RGS ricorda che l'art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in L. 21 aprile 2023, n. 41 ha introdotto, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento da valutare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in

misura non inferiore al 30 per cento, per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e per i dirigenti apicali delle rispettive strutture.

- La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dall'organo di revisione, mentre è demandato agli organismi/nuclei di valutazione il controllo sulla retribuzione di risultato la cui erogazione deve essere subordinata al rispetto dei tempi di pagamento da parte della pubblica amministrazione.
- La RGS ricorda che agli organismi/nuclei di valutazione è demandato il ruolo attivo e propositivo di rappresentare, per iscritto, eventuali integrazioni/implementazioni nella sezione performance del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) anche prevedendo la validazione della sezione stessa, affinché il rispetto dei tempi di pagamento sia obiettivo trasversale all'intera struttura organizzativa, assicurandosi del collegamento tra il valore assunto dal tempo medio di ritardo e la performance erogata ai dirigenti/responsabili dei servizi.

PA: al 31 marzo pubblicazione degli obiettivi di accessibilità

L'AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) rammenta che c'è tempo **fino al 31 marzo per la pubblicazione degli obiettivi di accessibilità da parte delle Pubbliche Amministrazioni.**

Lo stabilisce il decreto-legge n. 179/2012 insieme alle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, in base alle quali le PA devono rendere pubblici gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro.

Gli obiettivi da pubblicare riguardano diversi ambiti, tra cui l'accessibilità dei siti web, delle app e dell'intranet, i documenti pubblicati sui siti, i servizi di futura attivazione, le postazioni informatiche e la formazione del personale addetto alla realizzazione e gestione dei siti web e dei servizi informatici.

Ogni PA pubblica gli obiettivi attraverso il proprio Responsabile per la transizione al digitale (RTD), che li comunica all'Agenzia per l'Italia Digitale utilizzando "AgID Form", effettuando l'accesso all'applicativo tramite SPID. Per il primo accesso occorre inserire il nome dell'ente o il codice IPA, in modo da trovare la propria PA e a quel punto verrà chiesto di inserire la chiave d'accesso: se si è già in possesso della chiave, si dovrà scegliere la prima opzione e inserire il codice per procedere, mentre se non si è ancora in possesso della chiave si dovrà scegliere la seconda opzione e confermare di voler ricevere il codice sull'email del RTD che verrà indicata. Per gli accessi successivi, l'utenza SPID sarà automaticamente riconosciuta e associata alla PA selezionata.

Da quest'anno, è prevista anche la possibilità, dopo la compilazione, di salvare una bozza, al fine di poter apportare modifiche o rivedere gli interventi prima della pubblicazione definitiva.

[Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza](#)

Il D.L. 2 marzo 2024, n. 19 detta ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR, e contempla al Capo V ulteriori **misure in materia di digitalizzazione**.

In particolare, l'art. 21 assume il compito di assicurare l'efficace e tempestiva attuazione dei processi di dematerializzazione e digitalizzazione documentale, consentendo alle pubbliche amministrazioni di avvalersi, mediante apposite convenzioni, del supporto tecnico-operativo dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. All'Istituto può anche ricorrere il Dipartimento per la trasformazione digitale nell'ambito del programma servizi digitali e cittadinanza digitale del PNC, per la realizzazione di progetti pilota per

investimenti relativi alla definizione di modelli per la dematerializzazione degli archivi cartacei e per la digitalizzazione dei relativi processi caratterizzati da elevata replicabilità.

Per le suddette finalità l'Istituto può avvalersi di concessionari di pubblici servizi, ivi incluse società da questi controllate, che siano dotati di infrastrutture fisiche e digitali già operative e capillari su tutto il territorio nazionale, e di piattaforme tecnologiche integrate caratterizzate da elevati livelli di sicurezza informatica, che siano, anche in relazione a società da questi controllate, Identity Provider e abbiano la qualifica di *Certification Authority* accreditata dall'Agenzia per l'Italia digitale, con esperienza pluriennale nella ricezione, digitalizzazione e gestione delle istanze e dichiarazioni alla pubblica amministrazione.

Dichiarazione dei membri del G7: modalità di utilizzo Intelligenza Artificiale nel Settore pubblico

Il 13 marzo 2024, il **Parlamento Europeo** ha approvato il testo dell'**AI Act**, la **prima legge organica** al mondo sull'intelligenza artificiale.

Sono previsti una serie di obblighi e restrizioni volti a garantire che l'uso dell'IA sia sicuro, trasparente e conforme ai diritti fondamentali. Tra le sue disposizioni, vi sono requisiti rigorosi per la valutazione dei rischi, la trasparenza degli algoritmi, e la protezione dei dati personali. Gli enti pubblici, in quanto utilizzatori e promotori di soluzioni IA, sono direttamente interessati da queste nuove regole al fine di implementare nuove procedure per conformarsi ai principi di accountability, trasparenza e sicurezza.

Entro sei mesi dall'entrata in vigore dovranno essere eliminati gradualmente i sistemi vietati dall'AI Act, entro dodici si applicheranno le norme di governance generali a tutte le aziende e le PA. Entro due anni dall'entrata in vigore, il Regolamento sarà pienamente applicabile, comprese le norme per i sistemi ad alto rischio.

Il Dipartimento per la trasformazione digitale e AgID hanno organizzato l'evento "L'intelligenza artificiale per l'Italia", una giornata di riflessione sul ruolo dell'IA nel processo di trasformazione digitale del Paese. Inoltre, il 15 marzo 2024 si è svolta sotto la Presidenza italiana del G7 la giornata conclusiva della Riunione Ministeriale Industria, Tecnologia e Digitale, con l'adozione di una [Dichiarazione Ministeriale](#).

Il testo adottato rappresenta un importante passo a livello internazionale per una riflessione sulle **modalità di utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nel settore pubblico** che deve essere etico e responsabile, preservando la privacy, la sicurezza dei dati personali e l'equità nei processi decisionali automatizzati. In particolare, per quanto riguarda le aree tematiche di interesse per la transizione digitale del settore pubblico, la Dichiarazione è articolata nelle seguenti aree tematiche:

- L'Intelligenza Artificiale nel settore pubblico.

L'IA rappresenta uno dei campi di innovazione più affascinanti e promettenti, con il potenziale di migliorare in modo significativo le nostre vite. Lo sviluppo e l'uso dei sistemi di IA non può prescindere da considerazioni etiche e dal rispetto dei valori democratici dei paesi del G7, dalla protezione dei diritti umani e delle libertà fondamentali, e allo stesso tempo, prevenendo e mitigando possibili abusi e usi impropri.

- Governo digitale. L'accesso ai servizi pubblici digitali contribuisce all'inclusione sociale e può aumentare la fiducia dei cittadini nella pubblica amministrazione.

La Dichiarazione sottolinea **l'importanza dell'adozione dell'IA, specialmente tra le PMI e il settore pubblico, e promuove la collaborazione tra governi e organizzazioni private basata su valori condivisi di trasparenza e responsabilità.**

La Presidenza italiana si è proposta, con l'attivo supporto della membership G7, di tradurre in politiche concrete e attuabili i principi per un'Intelligenza Artificiale sicura e affidabile ("safe, secure and trustworthy"). A tal fine, **la Presidenza elaborerà un Toolkit sull'IA nel settore pubblico ovvero uno strumento di lavoro per la diffusione e l'uso etico di applicazioni di IA nel settore pubblico.**

L'adozione dell'IA nel settore pubblico promette di rivoluzionare i servizi pubblici attraverso l'automazione di processi burocratici pesanti e la fornitura di soluzioni più rapide e personalizzate ai cittadini. Questo non

	<p>solo potrebbe tradursi in una riduzione dei costi per le amministrazioni ma anche in un accesso migliorato e più equo ai servizi per il pubblico.</p>
<p>Novità Deliberative A.N.AC.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Piattaforma unica della trasparenza</u></p> <p>L’Autorità Nazionale Anticorruzione, al fine di semplificare la pubblicazione e la consultazione dei dati, documenti e informazioni da pubblicare ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha avviato un percorso per la realizzazione di una Piattaforma unica della trasparenza, concepita come unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del citato decreto.</p> <p>Ciò posto, l’Anac, dopo aver definito un primo set di schemi di pubblicazione dei dati per la standardizzazione ai sensi dell’art. 48 del d.lgs. 33/2013, a seguito di un confronto informale con il Garante per la protezione dei dati personali, l’Agenzia Italia Digitale e l’ISTAT, prima dell’acquisizione del parere formale degli stessi nonché di quello della Conferenza unificata, ha predisposto anche modelli di pubblicazione riferiti all’art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi.</p>
	<p><u>Trasparenza on line della PA: provvedimento Garante Privacy n. 92/ 2024</u></p> <p>Il Garante Privacy con il provvedimento n. 92/2024 ha espresso il proprio parere favorevole ad ANAC su <u>14 quattordici schemi standard di pubblicazione che dettano le regole che le PA devono seguire per rispettare gli obblighi di trasparenza online.</u></p> <p>L’ Autorità ha ribadito la necessità di limitare la pubblicazione dei dati di contatto cui il cittadino può rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente ai compiti istituzionali previsti dallo schema riferito all’art. 13</p>

(numeri di telefono, caselle di posta elettronica istituzionali e caselle di posta elettronica certificata dedicate) all'ufficio e non alla persona.

Alcune indicazioni, espresse dal Garante nel corso dell'istruttoria, le ritroviamo già presenti negli schemi standard adottati dall'ANAC. Si tratta di:

- i dati di contatto per l'invio all'amministrazione delle richieste da parte dei soggetti interessati (indirizzo mail e numeri di telefono), devono essere riferiti all'ufficio e non alla persona;
- l'organigramma non deve essere inteso come elenco di tutti i dipendenti, ma deve consentire *piena accessibilità e comprensibilità dei dati e dell'organizzazione dell'amministrazione*;
- nelle graduatorie dei concorsi pubblici occorre pubblicare solo il nome e il cognome (la data di nascita solo in caso di omonimia) dei vincitori (e degli idonei vincitori) e la posizione in graduatoria;
- nella pubblicazione degli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, vanno oscurati i dati personali eventualmente presenti;
- nella pubblicazione dei dati riguardanti i benefici economici vanno omissati del tutto i nella pubblicazione dei dati riguardanti i benefici economici vanno omissati del tutto i nominativi e i dati identificativi dei destinatari, ove gli stessi consentano di ricavare informazioni sullo stato di salute e sulla situazione economica dei beneficiari;
- gli atti relativi ai controlli sull'organizzazione dell'amministrazione (revisori dei conti o organismi di valutazione) devono essere pubblicati anonimizzando i dati personali eventualmente presenti;

Le condizioni poste dal Garante sulle quali occorre attendere un nuovo intervento di ANAC sugli schemi standard sono le seguenti:

- la pubblicazione dei dati inerenti l'uso delle risorse pubbliche da parte delle PA va limitata alle sole categorie dei beneficiari o, se ritenuto troppo oneroso, occorre escludere dalla pubblicazione i dati identificativi delle persone fisiche se dalla pubblicazione è possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico-sociale oltre ad oscurare i dati identificativi dei destinatari di benefici economici inferiori a 1000 euro (nell'anno solare nei confronti del medesimo beneficiario);
- nella pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale, le PA devono evitare di pubblicare dati troppo dettagliati che consentano l'identificazione del dipendente e l'ammontare del premio erogato (o non erogato). A tal fine occorre indicare esclusivamente:
 - il valore del premio distribuito (ammontare complessivo dei trattamenti accessori/premi stanziati e quelli erogati);
 - informazioni più specifiche relative ai trattamenti accessori/premi effettivamente erogati indicando per ciascuna qualifica (dirigenziale e non dirigenziale) la distribuzione del trattamento accessorio erogato su base annua, l'entità del premio medio annuo, la differenziazione con l'incidenza percentuale;
 - i criteri utilizzati per la misurazione e la valutazione (qualità, risultati raggiunti, attitudine) e il loro peso percentuale.

Il Garante, infine, ha anche evidenziato l'opportunità di prevedere un periodo transitorio per consentire alla PA e agli altri soggetti destinatari degli obblighi di pubblicazione per finalità di trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/2013, di uniformarsi progressivamente e gradualmente alle nuove modalità di pubblicazione

sui siti web, per evitare incertezze, occorre esplicitare che la modalità di adempimento degli obblighi di pubblicazione on line tramite la Piattaforma Unica della Trasparenza non è ancora attiva.

L'ANAC dovrà rimodulare i 14 schemi standard per recepire le indicazioni del Garante.

Atto del Presidente ANAC del 17 gennaio 2024

Camere di Commercio: Obblighi pubblicità

Anac con **Atto del Presidente del 17 gennaio 2024** è intervenuta in merito agli obblighi di pubblicità patrimoniale e reddituale dei titolari di cariche elettive e direttive delle Camere di Commercio. Rientrando queste fra le pubbliche amministrazioni, i titolari di poteri di indirizzo generale (Presidente, Consiglio e Giunta) sono tenuti all'applicazione degli obblighi di trasparenza stabiliti dalla legge n.33/2013

Società private che lavorano col pubblico sono tenute a obblighi di trasparenza e pubblicità

Anac con la **delibera n. 24 del 17 gennaio 2024** ha stabilito che tra i soggetti tenuti a **obblighi di pubblicità e trasparenza**, in base al decreto n. 33/2013, rientrano anche le società interamente private, con bilancio superiore a 500.000 euro, che, indipendentemente dalla partecipazione di pubbliche amministrazioni, esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore di pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici. L' Autorità ha emanato un provvedimento di adeguamento del sito web di una società bresciana, la Ecovolo Service srl di Sirmione, che si occupa di servizi di ecologia, pulizia aree lacustri, manutenzione aree verdi e giardini, pulizie condominiali e uffici,

affidataria di contratti di appalto da parte della amministrazione del territorio. La Ecovolo Service entro 30 giorni deve comunicare ad Anac l'adeguamento a quanto disposto dall'Autorità, organizzando la sezione trasparenza del proprio sito, pubblicando i contenuti previsti in relazione all'attività di pubblico interesse svolta. Tra questi il bilancio, gli appalti in affidamento, i dati relativi all'accesso civico e ai servizi erogati.

[Atto del Presidente del 20 marzo 2024](#)

Responsabile Anticorruzione: nuove indicazioni da ANAC sulla nomina RPCT

ANAC con **Atto del Presidente del 20 marzo 2024**, in risposta a una richiesta di parere sulla nomina del RPCT e sui criteri di scelta e di nomina, ha chiarito che **il responsabile anticorruzione (RPCT) di un'Amministrazione va individuato tra i dirigenti di ruolo in servizio**, alla luce delle indicazioni generali fornite nell'Allegato 3 al PNA 2022, di cui alla Delibera del 17 gennaio 2023, n. 7. Di conseguenza:

- **il ruolo di RPCT non dovrebbe essere conferito a soggetti assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva**, nonché assegnati a settori che sono considerati più esposti a rischio corruttivo.

Inoltre, stante il divieto, ai sensi dell'art 1, co. 8, della legge n. 190/2012, di affidare la predisposizione del PTPCT a soggetti estranei alla società /ente, la nomina di un dirigente esterno quale RPCT deve considerarsi come un'eccezione, che necessita di una motivazione puntuale, anche in ordine all'assenza di soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge.

L'Autorità ha elaborato anche linee di indirizzo per meglio orientare gli enti nell'individuazione del RPCT, qualora, abbiano dimensioni e organici estremamente ridotti

- **l'incarico di RPCT può essere affidato a titolari di posizioni organizzative.** In questo caso, l'organo di indirizzo è chiamato a svolgere una vigilanza stringente sulle attività del soggetto incaricato.
- **In circostanze eccezionali, si ritiene inoltre possibile attribuire il ruolo di RPCT anche all'Amministratore di una società, ma alla sola condizione che non abbia deleghe gestionali.**

Resta comunque fermo che, ove vi siano situazioni peculiari di tipo organizzativo che non consentano comunque di nominare un RPCT in base ai principi generali forniti da ANAC, la società può operare scelte che rispondano alle proprie esigenze, compiendo le valutazioni necessarie di caso in caso e motivando eventuali scelte e soluzioni non rispondenti ai citati orientamenti nel provvedimento di nomina del RPCT. In ogni caso, l'incarico di RPCT si configura come incarico aggiuntivo a quello di cui il soggetto individuato risulti già titolare, senza che si tratti di esercizio di un potere negoziale, con la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro da parte del soggetto che è stato nominato RPCT. Si tratta, piuttosto, dell'esercizio di un potere dell'organo di indirizzo di richiedere al dipendente tutte le mansioni esigibili dalla categoria di inquadramento, che di per sé non sono rifiutabili.

Nel caso in esame, riguardante la nomina di un RPCT a un soggetto che riveste il ruolo di quadro, ANAC ha ritenuto che comunque la sua nomina, trovandosi tutti i dirigenti in una posizione di incompatibilità, garantisca lo stesso i requisiti previsti dal legislatore e dalla stessa Autorità.

Infine, la **rinuncia all'incarico di RPCT** assegnato **può ritenersi ammissibile, se vi siano adeguate motivazioni**, che evidenziano situazioni di incompatibilità/inopportunità **e non nella mancata previsione di un compenso aggiuntivo:**

- dall'espletamento dell'incarico di RPCT non può, in nessun caso, derivare alcun compenso aggiuntivo, ex art 2 legge n. 190/2021, che fissa la clausola di invarianza, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi di performance predeterminati.

Novità Dipartimento Funzione Pubblica

Parere Dipartimento Funzione Pubblica: Progressioni economiche

Si segnala l'importante chiarimento fornito dall'ufficio per le relazioni sindacali del Dipartimento della Funzione pubblica con il parere DFP-0022327-P-27/3/2024:

Negli enti locali più piccoli è legittimo riconoscere la progressione economica all'unico dipendente in servizio anche se questo disattende il principio della «quota limitata» (ovvero del limite del 50% dei potenziali beneficiari), ma solo se sono rispettate alcune prescrizioni.

Sulle progressioni economiche il decreto Brunetta (articolo 23, comma 2 del Dlgs 150/2009) ha introdotto il principio della selettività, prevedendo espressamente che il riconoscimento della progressione avviene «in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti». Il principio è stato rimarcato anche nel Testo unico del pubblico impiego (articolo 52, comma 1-bis del Dlgs 165/2001). Sul concetto di «quota limitata» già da tempo la Funzione pubblica e la Ragioneria generale dello Stato hanno fornito interpretazioni, in cui il rispetto del principio impone di circoscrivere la progressione a una quota di personale interessato dalla procedura selettiva, non superiore al 50 per cento della platea dei potenziali beneficiari. È evidente che l'applicazione del principio determinerebbe una situazione in cui, non potendosi svolgere una procedura selettiva a causa della mancanza di più potenziali beneficiari e, di conseguenza, non potendosi rispettare il valore non superiore al 50% come limitata quota di personale a cui attribuire il beneficio (che nel caso di specie coinciderebbe con il 100%) si negherebbe sine die l'avanzamento economico all'unico dipendente presente in organico nell'area cui si riferisce la progressione.

Di conseguenza o si blocca l'avanzamento economico del dipendente ancorandosi al rispetto del principio della selettività imposto dalla norma, oppure si salvaguarda la finalità meritocratica e si premiano le progressioni economiche, disattendendo il principio della quota limitata.

	<p>Per la Funzione Pubblica, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dalla contrattazione nazionale (permanenza di un certo numero di anni nella posizione economica di partenza e assenza, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa), si può procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'ente e siano analogamente rilevati (come previsto dalle norme di legge e di contratto) il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite</p>
<p>Pronunce giurisprudenziali</p>	<p style="text-align: center;"><u>Consiglio di Stato (Sez. IV), datata 2 febbraio 2024, n. 1117</u> <i>Rapporto dell'accesso civico generalizzato con l'accesso documentale</i></p> <p>La recente sentenza del Consiglio di Stato n. 1117/2024 rimarca il rapporto che intercorre tra l'accesso civico generalizzato e l'accesso documentale.</p> <p>L'accesso civico generalizzato è azionabile da chiunque, senza previa dimostrazione di un interesse concreto e attuale in relazione con la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti e senza oneri di motivazioni in tal senso.</p> <p>Si legge nella massima della Giustizia Amministrativa che Il rapporto tra la disciplina dell'accesso documentale e quella dell'accesso civico generalizzato, "deve essere interpretato non già secondo un criterio di esclusione reciproca, quanto piuttosto di inclusione e completamento, finalizzato all'integrazione dei diversi regimi in modo che sia assicurata e garantita, pur nella diversità dei singoli regimi, la tutela</p>

preferenziale dell'interesse coinvolto che rifugge ex se dalla segregazione assoluta per materia delle singole discipline".

L'accesso civico generalizzato è azionabile da chiunque, senza previa dimostrazione di un interesse, concreto e attuale in relazione con la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti e senza oneri di motivazioni. E' stato precisato che con l'accesso civico generalizzato il legislatore ha inteso superare il divieto di controllo generalizzato sull'attività delle pubbliche amministrazioni, su cui è incentrata la disciplina dell'accesso di cui agli artt. 23 e ss., l. 7 agosto 1990, n. 241, così che l'interesse individuale alla conoscenza è protetto in sé, ferme restando le eventuali contrarie ragioni di interesse pubblico o privato di cui alle eccezioni espressamente stabilite dalla legge a presidio di determinati interessi ritenuti di particolare rilevanza per l'ordinamento giuridico.

TAR Lazio Roma sez. I quater 23/2/2024 n. 3626

Legittimazione a ricorrere da parte dell'ANAC

Il Tar Lazio Roma sezione I quater ha riconosciuto nella sentenza n 3626 la legittimazione ad agire in giudizio anche ai soggetti pubblici, ai quali è concesso uno speciale potere di iniziativa processuale, quale ulteriore strumento per un più efficace perseguimento dell'interesse pubblico, di cui sono depositari, al fine della tutela amministrativa gli interessi sostanziali diffusi. È il caso dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato, alla quale l'art. 21-bis della legge 10 ottobre 1990, n. 287, riconosce la legittimazione ad agire in giudizio "contro gli atti amministrativi generali, i regolamenti ed i provvedimenti di qualsiasi amministrazione pubblica che violino le norme a tutela della concorrenza e del mercato", **nonché dell'A.N.AC.** destinataria di un'analogha attribuzione da parte dell'art. 211, co. 1-bis, del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (oggi dell'art. 220, co.2, del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36) ai fini dell'impugnazione dei bandi, degli altri atti generali e dei provvedimenti relativi a contratti di rilevante impatto, emessi da qualsiasi

stazione appaltante, qualora ritenga che essi violino le norme in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture

Ordinanza Corte di cassazione Sezione civile, lavoro 13/2/2024 n. 3990

Prescrizione decennale della perdita di chance dei dipendenti per mancata erogazione della retribuzione di risultato

Alcuni dirigenti hanno convenuto in giudizio la propria Azienda sanitaria per la condanna generica al risarcimento dei danni cagionati da inadempimento contrattuale, consistito nell'omessa istituzione e attivazione del fondo da destinare alla retribuzione di risultato.

Il Tribunale di primo grado ha rigettato il ricorso dei dirigenti.

La Corte di appello lo ha accolto, rilevando come la contrattazione collettiva, pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di istituire ed utilizzare il relativo fondo e di realizzare tutti gli adempimenti necessari per consentire al dirigente sanitario di percepire la retribuzione in parola.

Inoltre, ha precisato che, denunciato l'inadempimento contrattuale, grava sul datore di lavoro, l'onere di dimostrare l'esatto adempimento o l'impossibilità derivata da causa a lui non imputabile.

Nel caso di specie, pur prendendo atto della successiva attivazione, negli anni precedenti in ragione dell'inadempimento ha accolto la domanda di condanna generica al risarcimento del danno da perdita di chance, precisando che tale condanna postula solo l'accertamento della potenziale capacità lesiva del fatto denunciato, mentre non richiede la prova dell'effettivo pregiudizio né dell'entità del danno. Tuttavia, in ragione del ricorso incidentale dell'Azienda, ha accolto una parte della prescrizione del credito, applicando il termine quinquennale, calcolato a ritroso a partire dal primo atto interruttivo.

Avverso la decisione dei giudici di appello, hanno presentato ricorso in Cassazione i dirigenti medici dolendosi dell'errore dei giudici di appello nell'aver applicato il termine di prescrizione quinquennale

previsto per i crediti retributivi, in luogo del termine decennale previsto per il risarcimento del danno da inadempimento contrattuale.

Il ricorso dei dirigenti è stato accolto in merito al periodo di prescrizione decennale. Infatti, il termine di prescrizione quinquennale, che deroga a quello ordinario decennale, riguarda le sole spettanze retributive, mentre la domanda proposta dalle ricorrenti ha ad oggetto il risarcimento del danno da perdita di chances, come riconosciuto dalla stessa Corte territoriale.

Sul punto i giudici di legittimità hanno avuto modo di evidenziare come il termine per l'azione del risarcimento del danno da perdita di chance è decennale (Cass. 31919/2022), con accoglimento del ricorso dei ricorrenti e rinvio alla Corte di Appello in diversa composizione sul motivo accolto ai fini della quantificazione del danno comprensivo anche del periodo oggetto di prescrizione quinquennale da perdita di chance.

In conclusione, secondo i giudici capitolini, spetta all'Ente attivare le procedure necessarie per l'erogazione della retribuzione di risultato dei dipendenti, in assenza di tal procedure si determina un risarcimento del danno da perdita di chance la cui prescrizione è decennale.

Cassazione (ordinanza n. 5187/2024)

Progressioni orizzontali: irrilevante la cessazione del dipendente prima della pubblicazione della graduatoria

Una dipendente che aveva partecipato alla progressione economica nella propria area di riferimento, pure collocata all'interno della graduatoria finale, è stata esclusa in quanto posta in quiescenza prima della data di formale approvazione della stessa graduatoria.

A fronte del diniego del suo inserimento, la dipendente ha presentato ricorso al giudice del lavoro, al fine di far accertare il suo diritto ad essere collocata all'interno della graduatoria e ricevere il relativo avanzamento economico nell'area di appartenenza.

Il Tribunale di primo grado e la Corte di appello hanno, però, respinto il ricorso. Per la Corte di appello, l'esclusione dei dipendenti non più in servizio, era giustificata dal fatto che la loro ammissione avrebbe vanificato l'interesse del datore di lavoro di stimolare il suo dipendente a prestazioni ottimali anche per il futuro

La dipendente estromessa ha quindi presentato ricorso in Cassazione, evidenziando che l'obiettivo della progressione tra aree sottende proprio alla premialità per merito, impegno e performance dimostrati dal dipendente e già valutati dall'Amministrazione di appartenenza.

D'altra parte, la contrattazione nazionale prevede che la decorrenza sia fatta retroagire al 01/01 dell'anno in cui il contratto integrativo viene sottoscritto tra le parti, verificando una permanenza minima nella posizione acquisita che in sede di contratto integrativo è stata fissata in due anni (rispetto ai tre definiti standard con possibilità per la contrattazione integrativa di allungare il periodo a quattro anni o ridurlo, come nel caso di specie, a due anni).

Per la Cassazione i motivi del ricorso della dipendente sono fondati stabilendo che l'ente ha sbagliato ad escludere dalla graduatoria, per le progressioni all'interno delle aree, i dipendenti che per qualsiasi ragione siano cessati dal servizio prima della formulazione della graduatoria degli aventi diritto. Infatti, l'obiettivo delle progressioni orizzontali non è quello di stimolare il suo dipendente a prestazioni ottimali anche per il futuro, quanto piuttosto quella di collegare gli avanzamenti dei dipendenti ai miglioramenti già realizzati. Sono questi i motivi per i quali la Cassazione in riforma della sentenza della Corte di appello, ha dichiarato illegittima l'espunzione dei dipendenti cessati medio tempore per pensionamento.

Ordinanza Cassazione Sezione Lavoro 20 febbraio 2024 n. 4482

Le progressioni orizzontali non conseguono a mansioni superiori

L'ordinanza della Cassazione Sezione Lavoro 20 febbraio 2024 n. 4482 scaturisce da una complessa vicenda contenziosa riferita ad una progressione orizzontale gestita dall'Inps, sfociata in un annullamento della procedura.

La Corte di appello ha ritenuto fondate le doglianze di un ricorrente, condannando l'Istituto a riconoscergli la progressione economica a decorrere da una data persino precedente a quella del bando che ha dato avvio alla procedura, sulla base di una presunzione: quella secondo la quale in ogni caso, sebbene la procedura si fosse conclusa 3 anni dopo, il dipendente interessato avesse svolto da ben prima "mansioni più impegnative", tali da fondare l'accesso ad una posizione economica diversa (dalla C2 alla C3).

La Cassazione interviene in modo molto netto per correggere il travisamento normativo da parte della Corte di appello, stabilendo che le progressioni economiche non configurano lo svolgimento di mansioni superiori, né hanno come presupposto attività lavorative di maggiore rilievo, impegno o responsabilità.

L'ordinanza ricorda che sia la contrattazione nazionale collettiva, sia l'articolo 52, comma 1, del d.lgs n. 165/2001 considerano mansioni superiori solo «quelle proprie dell'area immediatamente superiore». Al contrario, all'interno della medesima area di inquadramento «tutte mansioni sono considerate equivalenti». Non è operando come la Corte di appello, che ha sostituito dialetticamente "all'espressione «mansioni superiori» (usata impropriamente dal primo giudice) la diversa espressione «mansioni di maggior impegno e rilievo nell'ambito del processo produttivo dell'area a cui appartengono»" che si possa trasformare la progressione economica in qualcosa di diverso da quello in cui consiste e cioè una maggiorazione economica connessa non all'esercizio di mansioni superiori, bensì ad una migliore resa nelle medesime obbligazioni lavorative già svolte.

L'ultima tornata della contrattazione collettiva dovrebbe contribuire a risolvere definitivamente l'equivoco e chiarire a tutti l'impossibilità di ricondurre alle progressioni orizzontali qualsiasi effetto sulle mansioni svolte.

Infatti, l'articolo 14 del Ccnl 16.11.2022 configura le progressioni economiche come procedure volte all'attribuzione di un mero differenziale economico, nell'ambito di un nuovo ordinamento giuridico del personale, che ha abbandonato la scala delle posizioni economiche. Le progressioni orizzontali sono meglio identificate come "aumenti stipendiali" (era così anche prima) e per altro la normativa contrattuale si esprime chiaramente: l'articolo 14 citato, al comma 2, dispone che l'attribuzione dei differenziali stipendiali "non determina l'attribuzione di mansioni superiori".

[Sentenza Corte d'Appello di Reggio Calabria \(Sez. Lav.\) 4 aprile 2023, n. 366](#)

Liquidazione dell'indennità di risultato

La Corte d'Appello di Reggio Calabria (Sez. Lav.) ha reso nota la sentenza del 4 aprile 2023, n. 366 che riguarda le politiche retributive ed i criteri per la valutazione delle performance lavorative.

Un funzionario AP del comune di Siderno ha adito le vie legali con la richiesta che si accertasse e dichiarasse l'illegittimità del comportamento del Comune, rispetto al diritto del ricorrente di essere valutato per i risultati della propria gestione e per l'attribuzione dell'indennità di risultato per gli anni 2009- 2010-2011 e 2012, con riferimento specifico all'attività svolta nelle UU. 00. affidate alla sua direzione/responsabilità nel periodo indicato, In subordine, rispetto al precedente punto che si accertasse e dichiarasse il diritto del ricorrente a vedersi attribuito l'importo di € 12.910, oltre interessi e rivalutazione, condannando il Comune di Siderno al pagamento dell'indicato importo, quale indennità di risultato prevista dai provvedimenti di

conferimento degli incarichi di responsabilità emessi a suo carico nel periodo 2009/2012 determinato nella misura massima prevista da CCNL.

Il Tribunale ha rigettato il ricorso e il ricorrente ha sollevato il gravame davanti alla Corte di appello che nel respingere il ricorso ha stabilito che per poter ricevere l'indennità di risultato, è necessario soddisfare due requisiti fondamentali: l'assegnazione di obiettivi specifici e la valutazione positiva del loro raggiungimento.

L'indennità di risultato non è legata semplicemente all'adempimento delle mansioni ordinarie, ma è correlata al raggiungimento di traguardi precisi e misurabili. Pertanto, il semplice svolgimento diligente delle attività quotidiane non è sufficiente per richiedere questa forma di compensazione, che si differenzia nettamente dall'indennità di posizione.

La sentenza sottolinea che l'assegnazione degli obiettivi deve rispettare i principi stabiliti dalla normativa vigente, con particolare attenzione alla loro natura sfidante ed alla presenza di indicatori oggettivi per valutarne il raggiungimento. Inoltre, è importante differenziare gli obiettivi nel corso del tempo, evidenziando la necessità di un approccio dinamico nella loro definizione.

La seconda condizione fondamentale per ottenere l'indennità di risultato è rappresentata dalla valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Questa valutazione non può limitarsi a una generica approvazione dell'andamento delle attività, ma deve attestare in modo inequivocabile il grado di realizzazione dei traguardi prefissati. Inoltre, è essenziale che tale valutazione sia espressa da figure competenti e non possa essere sostituita da una mera certificazione di buon operato da parte di terzi non direttamente coinvolti nella gestione degli obiettivi. Nel caso dei dirigenti e dei responsabili, la sentenza sottolinea che l'assenza di una valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi comporta l'impossibilità di richiedere un risarcimento per perdita di chance. Tuttavia, tale richiesta può essere avanzata solo se essi dimostrano di aver regolarmente informato l'ente riguardo al progresso verso gli obiettivi prefissati.

	<p>In conclusione, la sentenza della Corte d'Appello di Reggio Calabria stabilisce chiaramente che l'erogazione delle indennità di risultato e la richiesta di risarcimento per perdita di chance sono legate alla dimostrazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, sottolineando l'importanza di una valutazione adeguata delle performance lavorative.</p>
Novità ARAN	<p style="text-align: center;"><u>ANCI quaderno n. 47</u></p> <p style="text-align: center;"><i>La contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale nel comparto funzioni locali</i></p> <p>E' stato pubblicato dall' ANCI il quaderno n. 47 sul tema della contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale nel comparto Funzioni Locali che si incentra sull'importanza della contrattazione integrativa a livello territoriale nel settore delle Funzioni Locali.</p> <p>Questo approccio ampliato alla contrattazione offre vantaggi come la facilitazione della cooperazione tra Enti locali e la condivisione di conoscenze e pratiche ottimali</p>