

Rotazione e trasparenza webinar del 4.3.2025

I “suggerimenti” ANAC



- ▶ Misure di controllo
- ▶ Misure di trasparenza
- ▶ Promozione dell'etica
- ▶ Misure di regolamentazione
- ▶ Misure di semplificazione di organizzazione
- ▶ Misure di semplificazione di uffici
- ▶ Misure di formazione
- ▶ Misure di sensibilizzazione
- ▶ Misure di rotazione
- ▶ Misure di segnalazione e protezione
- ▶ Misure di disciplina del conflitto di interessi
- ▶ Misure di regolamentazione di rapporti con lobbisti

Rotazione del personale

- Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi previsti dall'art. 16, comma 1, lett. l quater.

PNA 2016



- ▶ La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC *«procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari»*. Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *«l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*. Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" (si veda infra § 7.2.2) è stata, quindi, inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

- ▶ Si rinnova, quindi, la raccomandazione alle amministrazioni e agli enti di osservare una maggiore attenzione sia nella programmazione della misura da effettuare nel PTPC, sia nell'applicazione concreta della stessa

Rotazione ordinaria



- ▶ La rotazione ordinaria del personale è espressamente richiamata nelle Linee guida adottate dal Comitato interministeriale, istituito con d.p.c.m. 16 gennaio 2013, come misura da valorizzare nella predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione. L'art. 1, co. 4, lett. e) della l. 190/2012, dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

- ▶ Per quanto concerne l'individuazione specifica di quali siano i dipendenti pubblici interessati dalla misura, la lettura sistematica delle disposizioni normative, (co. 4, lett. e), e co. 5, lett. b) dell'art. 1 della l. 190/2012), tenuto anche conto della finalità sostanziale della misura e dello scopo della norma e, peraltro, in continuità con le indicazioni già fornite nel PNA 2013, inducono a ritenere che l'ambito soggettivo sia riferito a **tutti i pubblici dipendenti**.

Vincoli soggettivi



- ▶ Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai **diritti sindacali**, alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).
- ▶ Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di **dirigente sindacale**, si ritiene necessaria, in conformità con recenti orientamenti giurisprudenziali, una preventiva informativa da indirizzarsi all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi.
- ▶ *Più che con recenti interventi, direi con la sedimentata giurisprudenza, vedasi statuto lavoratori*

FAQ ANAC



- ▶ 6. Possono essere sottoposti a rotazione ordinaria i dipendenti che ricoprono il ruolo di Dirigente Sindacale?
- ▶ I dipendenti che ricoprono il ruolo di dirigente sindacale sono soggetti all'applicabilità della misura della rotazione ordinaria.
- ▶ Se la rotazione di tale personale è realizzata tra sedi di lavoro differenti, va attuata la preventiva informativa sindacale da indirizzare all'organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi e sulla base dell'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione. Ciò non comporta un'apertura di una fase di negoziazione in materia.
- ▶ Parole chiave per la ricerca: Anticorruzione -rotazione del personale -ambito soggettivo di applicazione - dirigenti sindacali
- ▶ Fonte: art. 1 l. 190/2012 co 4 lett. e) e co.5 lett. b) - Allegato 2 al PNA 2019-2021

- ▶ Sbagliato, vedere art. 22 statuto lavoratori

Vincoli oggettivi



- ▶ Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

- ▶ modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio
- ▶ meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria
- ▶ attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze.

Criteri della rotazione e informativa sindacale



- ▶ Sentenza tribunale ROMA
- ▶ **Dichiara il diritto della Uil Federazione Poteri Locali Roma e Lazio ad essere preventivamente informata riguardo alle procedure di rotazione del personale di cui al PTPC 2014/2016 ed annulla le disposizioni adottate da Roma Capitale sulla rotazione del personale di cui al PTPC 2014/2016;**
- ▶ **Condanna Roma Capitale al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi € 4.039,00, oltre IVA e CPA, con distrazione.**

- ▶ Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

Bozza 2018



- ▶ Analogamente, nel corso del 2018 è stata registrata la tendenza da parte delle pubbliche amministrazioni a non dare attuazione alla c.d. rotazione “straordinaria” (cfr. PNA 2016 § 7.2.3) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

- ▶ Si ricorda che al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, l'amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza;
a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti, b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001.

- ▶ Statuto lavoratori
- ▶ Art. 4
- ▶ Art. 22
- ▶ Codice civile
- ▶ Art. 2103

- ▶ L'introduzione della misura deve essere accompagnata da strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa. L'atto di disciplina della rotazione è indicato nell'ambito del P.T.P.C..

- ▶ La misura deve essere adottata in tutte le amministrazioni - previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative - salvo motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione; in tal caso, la motivazione è inserita nel P.T.P.C..

► INFORMAZIONE O CONSULTAZIONE?

CCNL 2022



- ▶ Art. 5 Confronto
- ▶ Se la rotazione non è oggetto di confronti, deve comunque essere oggetto di informazione

Le norme a confronto



Art. 4. Impianti audiovisivi.

1. È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da *esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Art. 4. *Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.*

((1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. 4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.))

Decreto di rigetto n. cronol. 6031/2019 del 04/10/2019

Palermo

- ▶ la società quindi incaricava l'agenzia investigativa Global Investigazioni S.n.c. (doc. 7) a svolgere un'attività di controllo sul ricorrente, che aveva luogo dal 21 gennaio al 15 febbraio 2019

- ▶ tanto premesso, deve essere chiarito che l'impiego di personale di un'agenzia investigativa privata nell'accertamento della sussistenza di fatti disciplinarmente rilevanti non costituisce ipotesi di utilizzazione di "impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori", disciplinata dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, bensì integra la diversa ipotesi di impiego di personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa, in relazione al quale l'art. 3 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che "i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

- ▶ il diritto vivente consolidatosi in seno alla giurisprudenza sia di merito (v. Corte d'Appello di Roma, sent. 13.2.2013, est. G. Poscia; Tribunale di Velletri, sent. 26.3.2006, F. Anzilotti; Tribunale di Venezia, ord. 8.10.2018, B. Bortot), sia di legittimità, ha tradizionalmente elaborato un'interpretazione marcatamente estensiva della norma in esame, in particolare stabilendo che il rigoroso divieto di controllo occulto sancito dall'art. 3 sull'attività lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali non opera nel caso in cui il ricorso ad investigatori privati sia finalizzato a verificare comportamenti che possono configurare condotte illecite, quali ad esempio la violazione del divieto di concorrenza, fonte di danni per il datore di lavoro (vedi Cass. n. 12810/2017), ovvero l'utilizzo improprio, da parte di un dipendente, di permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 (vedi Cass. n. 4984/2014), e a maggior ragione nel caso in cui si tratti di comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti (vedi Cass. n. 5269 e 14383/2000). Si tratta, nella sostanza, dell'estensione all'ambito applicativo dell'art. 3 della dottrina dei cosiddetti "controlli difensivi", tradizionalmente elaborata con riferimento all'interpretazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori nella formulazione precedente alla novella introdotta dall'art. 23, comma 1 del decreto legislativo n. 151/2015;

- ▶ In secondo luogo, la legittimità dei controlli difensivi comunque opera, per definizione, al di fuori dell'ambito giustificativo individuato dal perimetro applicativo proprio dell'art. 3 Stat. Lav., così come dell'art. 4. In terzo luogo, alla luce della sopra citata giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ciò che conta è che l'atto di controllo sull'attività lavorativa sia, nel suo complesso, posto in essere per mezzo di strumenti proporzionati rispetto al fine perseguito. Lo stesso decalogo enunciato dalla Corte EDU al par. 121 della sentenza *Bărbulescu - la quale peraltro si riferisce alla eterogenea fattispecie di un atto di controllo effettuato sulla posta elettronica utilizzata dal lavoratore - non deve essere inteso in termini tassativi, bensì alla stregua di elenco di indici sintomatici della proporzione dell'atto di controllo, la cui ponderazione è rimessa al giudice di merito per mezzo di un complessivo giudizio di bilanciamento che tenga conto di tutte le circostanze del caso concreto;*

Recente (ottobre 2019) sentenza CEDU

- ▶ Spanish supermarket cashiers covertly filmed by security cameras did not suffer a violation of their privacy rights

- ▶ I wearable devices;
- ▶ Il caso del comune di Livorno

Art. 2103



"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario e' nullo".

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni e' accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.



Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.»

Art. 22 st. lav.



- ▶ Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
- ▶ Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui e' stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui e' cessato l'incarico per tutti gli altri.

Novità in tema di videoriconoscimento (art. 9, commi da 9 in poi, del d.l. 139 del 2021)

- ▶ 9. In considerazione di quanto disposto dal regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, nonché dalla direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e dell'esigenza di disciplinare conformemente i requisiti di ammissibilità, le condizioni e le garanzie relativi all'impiego di sistemi di riconoscimento facciale, nel rispetto del principio di proporzionalità previsto dall'articolo 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, l'installazione e l'utilizzazione di impianti di videosorveglianza con sistemi di riconoscimento facciale operanti attraverso l'uso dei dati biometrici di cui all'articolo 4, numero 14), del citato regolamento (UE) 2016/679 in luoghi pubblici o aperti al pubblico, da parte delle autorità pubbliche o di soggetti privati, sono sospese fino all'entrata in vigore di una disciplina legislativa della materia e comunque non oltre il 31 dicembre 2023.

- ▶ 10. La sospensione di cui al comma 9 non si applica agli impianti di videosorveglianza che non usano i sistemi di riconoscimento facciale di cui al medesimo comma 9 e che sono conformi alla normativa vigente.
- ▶ 11. In caso di installazione o di utilizzazione dei sistemi di cui al comma 9, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e fino al 31 dicembre 2023, salvo che il fatto costituisca reato, si applicano le sanzioni amministrative pecuniarie stabilite dall'articolo 166, comma 1, del codice di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e dall'articolo 42, comma 1, del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, in base al rispettivo ambito di applicazione.

- ▶ 12. I commi 9, 10 e 11 non si applicano ai trattamenti effettuati dalle autorità competenti a fini di **prevenzione e repressione dei reati o di esecuzione di sanzioni penali** di cui al decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, in presenza, salvo che si tratti di trattamenti effettuati dall'autorità giudiziaria nell'esercizio delle funzioni giurisdizionali nonché di quelle giudiziarie del pubblico ministero, di parere favorevole del Garante reso ai sensi dell'articolo 24, comma 1, lettera b), del medesimo decreto legislativo n. 51 del 2018.

Conferimento di incarichi dirigenziali

- Le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.
- L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).
- Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.
- In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 d.lgs. n. 39, l'incarico è **nullo** e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Patto di non concorrenza



► Art. 2125 c.c.

- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)
- Ai fini dell'applicazione dell' art. 53, **comma 16 ter**, del d.lgs. n. 165 del 2001, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 debbono impartire direttive interne affinché:
- * nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, **sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;**

- ▶ sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- ▶ *Se non prevista nel bando ho seri dubbi che si possa procedere alla esclusione a posteriori*

- ▶ si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

- 16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, **nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego**, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma **sono nulli** ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.
- (comma introdotto dall'art. 1, comma 42, legge n. 190 del 2012)



- ▶ In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del d.lgs. n. 39, l'incarico è **nullo** e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Problematiche applicative

- ▶ Prime perplessità ANAC

- ▶ Le nuove linee guida
- ▶ Il divieto di pantouflage trova applicazione alle pubbliche amministrazioni come definite dall'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, quali enti in provenienza del dipendente.

Poteri autoritativi e negoziali

- ▶ Il potere autoritativo e negoziale in una pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari¹⁵. Tra queste situazioni può ricomprendersi la conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi o la realizzazione di lavori per la PA e l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere

- ▶ Esclusione di adozione di atti di carattere generale

- ▶ Il divieto di pantouflage trova applicazione alle attività professionali sia svolte a titolo oneroso e che a titolo gratuito.

Le sanzioni

- ▶ Secondo la Cassazione, ordinanza 10 ottobre 2023, n. 28344, l'omesso aggiornamento annuale del piano triennale di prevenzione della corruzione è cosa diversa dall'ipotesi di mancata adozione.

- ▶ Cass. civ., Sez. II, Ordinanza, 10/10/2023, n. 28344
- ▶ L'art. 10 del D.Lgs. n. 33 del 2013, prevede l'obbligo a carico dei soggetti tenuti all'adozione del piano di prevenzione della corruzione, che ha durata di tre anni, del loro **aggiornamento annuale**, atteso che trattasi di un obbligo chiaramente distinto dalla loro adozione e la cui sussistenza non comporta di per sé che la sua inosservanza ricada nella previsione sanzionatoria prevista dall'art. 19 comma 5 lett. b), D.L. n. 90 del 2014, la quale norma prevede una specifica sanzione amministrativa nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

- ▶ Ciò in quanto la mancata adozione dei piani ivi previsti costituisce una condotta materiale diversa da quella del loro mancato aggiornamento. La prima si risolve nel fatto che l'ente non ha adottato alcuna misura per fronteggiare le possibili criticità, sotto lo speciale profilo considerato dalla legge in materia, della propria organizzazione ed attività, la seconda nel mancato adeguamento, rispetto alla realtà esistente, delle misure già a tal fine predisposte. La diversità materiale delle due condotte è evidente e comporta che una loro assimilazione o equiparazione presupporrebbe invero che la legge abbia voluto, senza dirlo, sanzionare condotte diverse ed ulteriori rispetto a quella prevista, dando luogo da parte dell'interprete ad un intervento integrativo del precetto normativo ovvero al ricorso all'analogia legis, operazioni che non sono consentite in materia di illeciti amministrativi, retta dai principi di tipicità e tassatività.

Le modalità di pubblicazione

- ▶ Linee guida ANAC 495 del 2024
- ▶ Attenzione alla riservatezza

- ▶ Prima della pubblicazione occorre la validazione:
- ▶ assicurare un certo livello di qualità ai dati stessi mediante una sistematica attività di verifica che ne precede la diffusione, avuto riguardo alla comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni da pubblicare.

- ▶ Controllo sulla pubblicazione da parte del RPCT
- ▶ Anche l'OIV deve controllare
- ▶ L'OIV, nello svolgimento dell'attività di attestazione dello stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC, non verifica solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative e se è riferito a tutti gli uffici), l'aggiornamento e il formato aperto ed elaborabile del dato pubblicato

Art. 4-bis. Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche

- ▶ 1
- ▶ 2. Ciascuna amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale, in una parte chiaramente identificabile della sezione "Amministrazione trasparente", i dati sui propri pagamenti e ne permette la consultazione in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari.
- ▶ 3. Per le spese in materia di personale si applica quanto previsto dagli articoli da 15 a 20.
- ▶ 4. Dalle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono ai relativi adempimenti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

- ▶ Nuovo schema ANAC più dettagliato anche perché quello del 2016 era il primo, quasi sperimentale