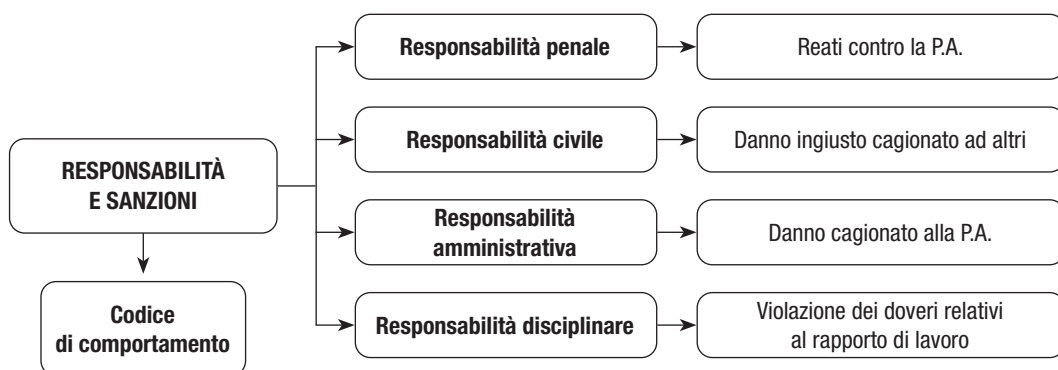
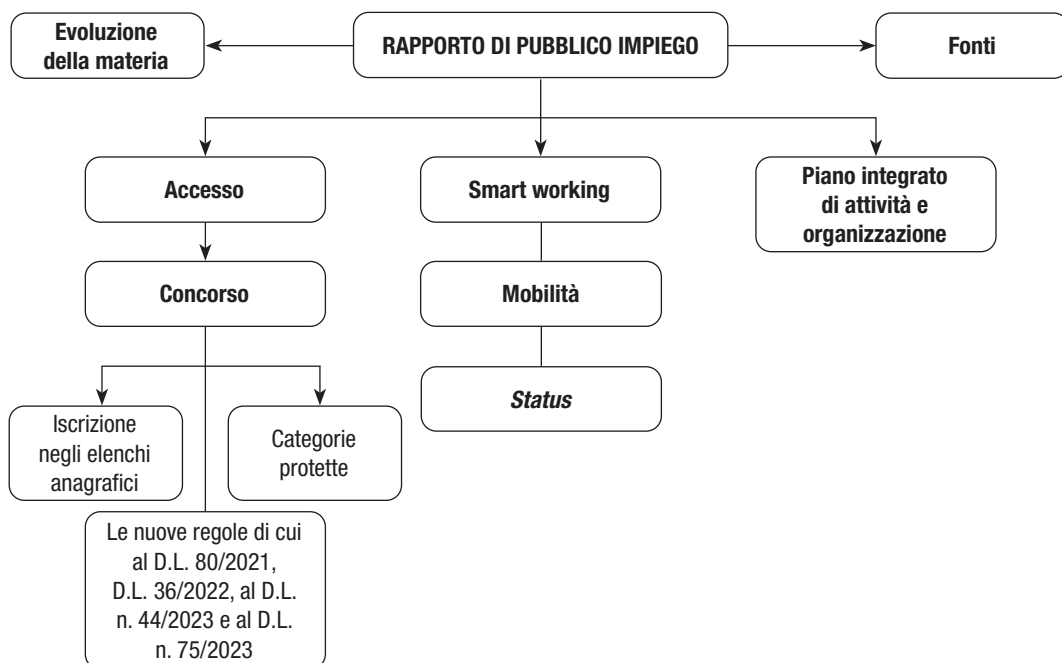
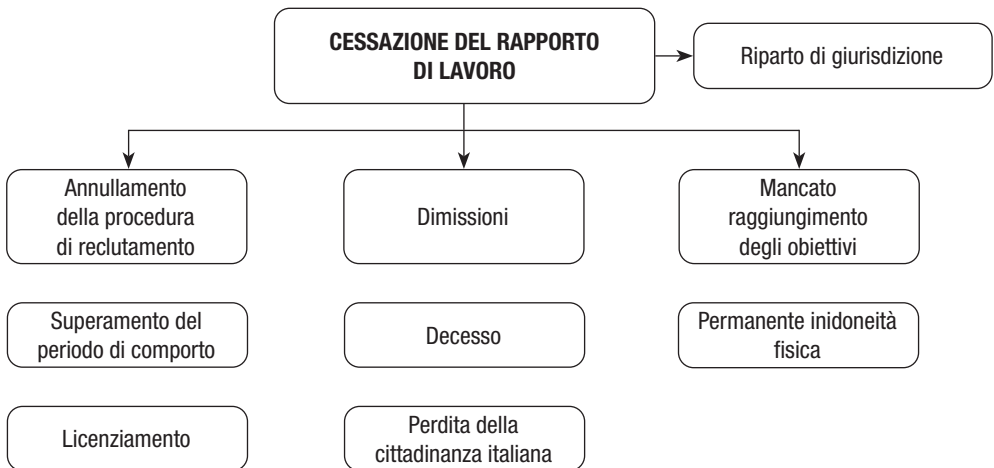
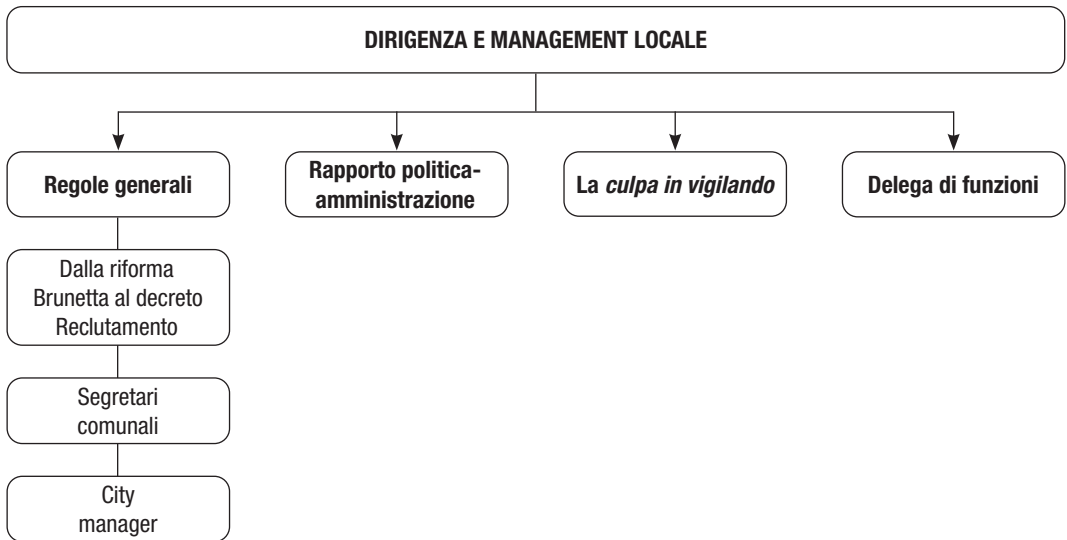
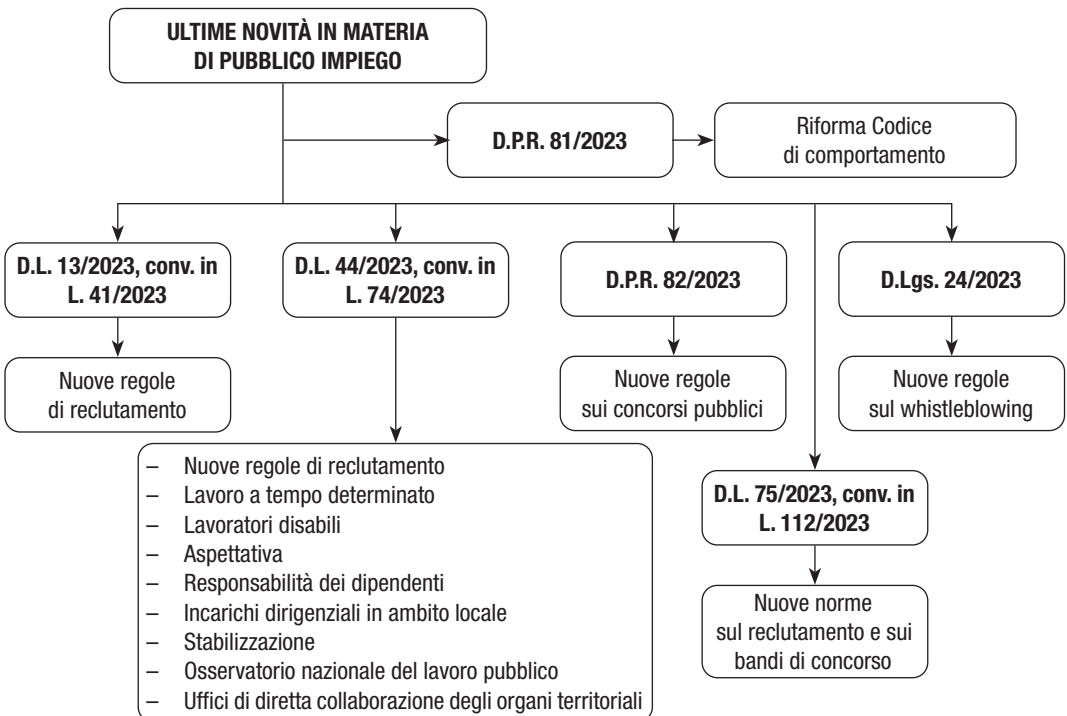
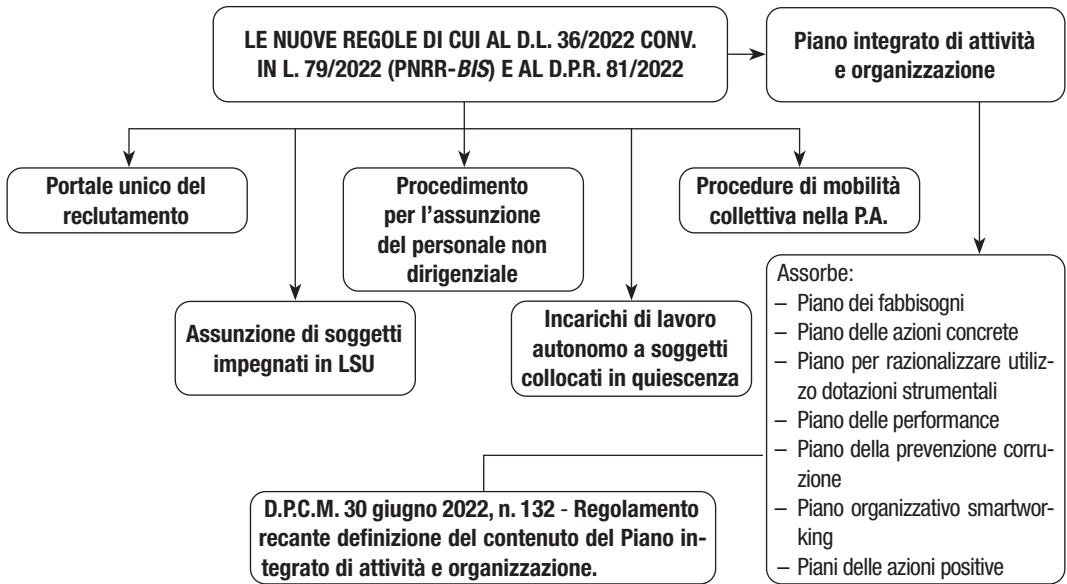


Capitolo 12

Il pubblico impiego







IL PUBBLICO IMPIEGO

LA RIFORMA BRUNETTA

Il D.Lgs. 150/2009 ha introdotto una serie di misure volte a disciplinare il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e lo ha fatto allo scopo di **assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.**

In particolare, **la misurazione e la valutazione della performance** sono volte:

- 1) al **miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche;**
- 2) alla **crescita delle competenze professionali.**

Per raggiungere tali risultati risultano strategiche la **valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi** per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dagli **Organismi indipendenti di valutazione della performance**, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione;
- c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione.

LA PRIVATIZZAZIONE

Con l'espressione di "pubblico impiego", oggi definito "**rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione**", si suole indicare il **rapporto giuridico che si instaura a titolo professionale fra la persona fisica, addetta ad un ufficio pubblico, e la persona giuridica pubblica alla cui organizzazione appartiene quell'ufficio.**

Negli anni '90 il settore del pubblico impiego è stato oggetto di incisive trasformazioni e di portata tale da porre fine a quella tradizione giurispubblicistica che qualificava il rapporto di impiego pubblico come autoritativo. Il fenomeno è meglio noto come **contrattualizzazione o privatizzazione del lavoro pubblico.**

Dal riconoscimento della natura privatistica del rapporto di pubblico impiego sono derivate alcune importanti conseguenze ovvero:

- la P.A. perde il tradizionale ruolo autoritativo e la sua posizione viene assimilata a quella dei **datori di lavoro privati;**
- il **Codice civile e le leggi sui rapporti di lavoro privato** vengono annoverati fra le fonti del rapporto di lavoro di pubblico impiego, come pure i **contratti collettivi**, per le materie non riservate alla legge;
- il dipendente rinviene nel **contratto individuale di diritto privato** la fonte regolatrice del rapporto, sottratto in quanto tale al potere di annullamento del giudice amministrativo;
- vengono devolute al **giudice ordinario**, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- restano devolute alla **giurisdizione di legittimità del giudice amministrativo** le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

LA RIFORMA MADIA E IL DECRETO SEMPLIFICAZIONI 2023

Con il **D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75**, il legislatore ha riorganizzato le regole del lavoro pubblico in funzione dei servizi che devono arrivare ai cittadini, valorizzando le persone che lavorano nella pubblica amministrazione. Nello specifico, le principali novità introdotte dalla riforma sono:

- a) la possibilità di assumere i **lavoratori precari** che hanno superato un concorso, la riforma delle modalità di reclutamento, l'introduzione della logica dei fabbisogni, un modello più equilibrato di relazioni sindacali;
- b) viene introdotta la **nuova disciplina dei fabbisogni**, che prevede il nuovo strumento del Piano triennale dei fabbisogni, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- c) per quanto riguarda il reclutamento viene stabilito un **limite nelle percentuali di idonei** delle graduatorie dei concorsi pubblici, che non possono superare il venti per cento dei posti messi a concorso;
- d) in materia di lavoro flessibile viene stabilito, a regime, il **divieto** per le pubbliche amministrazioni di **stipulare contratti di collaborazione**; viene **delimitato l'ambito delle collaborazioni ammesse**;
- e) vengono introdotte misure a sostegno alla **disabilità nel lavoro pubblico**;
- f) vengono riformati il **procedimento disciplinare** e, più in generale, il **tema della responsabilità disciplinare**;
- g) viene istituito il **Polo unico per le visite fiscali**;
- h) in materia di **superamento del precariato**, viene data alle pubbliche amministrazioni la possibilità di assumere a tempo indeterminato personale in possesso dei requisiti previsti dal decreto.

L'**articolo 3, comma 5, D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito in L. 21 giugno 2023, n. 74 (c.d. decreto pubblica amministrazione)** modifica, con esclusivo riferimento alle Regioni, alle Province autonome, alle Città metropolitane e ai Comuni, la disciplina – di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, e successive modificazioni – che, in via transitoria, consente alle pubbliche amministrazioni la stabilizzazione di personale già in servizio come dipendenti a tempo determinato presso la medesima amministrazione. La nuova norma consente tale possibilità ai suddetti enti territoriali fino al 31 dicembre 2026 – mentre la normativa transitoria generale pone il termine del 31 dicembre 2023 – e prevede condizioni in parte analoghe a quelle stabilite dalla suddetta disciplina transitoria generale. Resta fermo che l'ente può procedere nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica e nell'ambito delle facoltà assunzionali ammesse (per il medesimo ente) a legislazione vigente. Il **comma 5-bis del citato art. 3** prevede che i regolamenti delle Regioni, delle Province, delle Città metropolitane e dei Comuni, previa intesa sancita in sede di Conferenza unificata Stato-Regioni-Province autonome-Città ed autonomie locali, possano individuare, per l'accesso all'impiego presso il relativo ente, requisiti ulteriori, intesi a rispondere ad esigenze di specificità territoriale, rispetto a quelli stabiliti dalla disciplina generale, di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (T.U. pubblico impiego).

Il **comma 6 dell'articolo 3** esclude il trattamento economico del segretario comunale, per i soli Comuni che ne sono sprovvisti, dal computo degli attuali tetti di spesa del personale, complessivi e di trattamento accessorio. La disposizione trova applicazione per gli anni 2023-2026.

L'**articolo 3, comma 6-bis, D.L. 44/2023, conv. in L. 74/2023** in parola, amplia la platea dei Comuni che possono utilizzare personale dipendente a tempo pieno di altre amministrazioni locali. In particolare, modificando l'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria 2005), eleva da 5.000 a **15.000 abitanti** la soglia demografica, entro la quale è riconosciuta ai Comuni la possibilità di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

Il **comma 6-quater dell'articolo 3**, estende da 24 a **36 mesi** il periodo massimo durante il quale, nei piccoli Comuni, le funzioni attribuite al **vice segretario comunale** possono essere svolte da un **funzionario** di ruolo del Comune in servizio da almeno due anni in un ente locale ed in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso di segretario comunale.

In base a quanto stabilito dall'art. 28, D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito in L. 10 agosto 2023, n. 112 (nel testo modificato dall'art. 11, D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito in L. 9 ottobre 2023, n. 137), gli enti locali possono prevedere, nel limite dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale, dirigenziale e non dirigenziale, che abbia ma-

turato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo. Le assunzioni di personale così profilate sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente.

MACRO E MICRO-ORGANIZZAZIONE

Per **atti di macro-organizzazione** devono intendersi gli atti amministrativi di natura provvedimentoale, emanati secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e finalizzati a dettare le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

Per **atti di micro-organizzazione** devono intendersi le “**determinazioni organizzative**”, finalizzate ad assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Nel quadro delle fonti destinate a disciplinare il rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A. una posizione di particolare preminenza è stata assunta dalla **contrattazione collettiva**. Ad essa infatti il legislatore ha attribuito il compito di disciplinare i più rilevanti aspetti dell'innovato rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Contrattazione nazionale che può riguardare tanto la contrattazione cd. quadro quanto quella di comparto. Nell'ambito della **contrattazione collettiva quadro** sono stabiliti i comparti di contrattazione collettiva per settori affini ed omogenei e le aree di contrattazione autonoma della dirigenza, nonché le sezioni specifiche per tipologie professionali, gli istituti comuni a più comparti o a tutte le pubbliche amministrazioni.

Contrattazione integrativa che si svolge a livello di amministrazione, a cui si aggiunge in alcuni casi la contrattazione decentrata o territoriale di terzo livello.

ARAN

Ai fini della negoziazione dei contratti collettivi la parte pubblica è rappresentata dall'**Agenzia per la rappresentanza negoziale (ARAN)**. L'ARAN esercita a livello nazionale ogni **attività relativa alle relazioni sindacali**, alla **negoziazione dei contratti collettivi** e all'**assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi** e sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (L. 12 giugno 1990, n. 146) gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili. Può infatti stipulare **accordi di interpretazione autentica** per definire consensualmente il significato di una clausola controversa.

Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001 **le amministrazioni pubbliche possono attivare autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa**, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dai rispettivi strumenti di programmazione annuale e pluriennale. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono.

L'articolo 1, comma 1, del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito in L. 21 giugno 2023, n. 74 consente alle pubbliche amministrazioni di conferire a **soggetti estranei** ai ruoli dell'amministrazione **incarichi dirigenziali generali e non generali** nel limite del **12 per cento** delle rispettive dotazioni organiche. Tale deroga ai limiti delle quote previsti dal TU in materia di impiego pubblico si applica solo per la copertura di posti delle articolazioni che rivestono la qualifica di **soggetti attuatori del PNRR** e fino al 31 dicembre 2026.

L'ACCESSO

In base a quanto stabilito dall'**art. 35**, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

- a) tramite **procedure selettive**, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
- b) mediante avviamento degli iscritti negli **elenchi anagrafici** di cui al D.Lgs. 297/2002 ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

Con **D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487** è stato emanato il regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Nel corso del tempo il suddetto provvedimento ha subito molteplici modifiche fino a quelle di cui al **D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 giugno 2023, n. 150)**.

L'**articolo 1, comma 1, lettere a) e s)**, del **D.P.R. 82/2023 cit.**, novellando gli articoli 1 e 18-*bis* del regolamento 487/1994, **ridefinisce l'ambito di applicazione della disciplina regolamentare in oggetto.**

L'articolo 1 del **D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113 (cd. decreto reclutamento)**, nel testo modificato dall'art. 9, **D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito in L. 29 dicembre 2021, n. 233, dall'art. 10, D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (cd. decreto di attuazione del PNRR-*bis*)**, convertito in **L. 29 giugno 2022, n. 79** nonché dall'art. 8, **D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in L. 21 aprile 2023, n. 41 (decreto attuazione del PNRR-*quater*)** è volto a garantire il rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione e ad assicurare il necessario supporto alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). A tal fine la norma consente alle predette amministrazioni di porre a carico del Piano le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione.

L'**articolo 3-ter, D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito in L. 21 giugno 2023, n. 74 (cd. decreto pubblica amministrazione)**, nel testo modificato dall'art. 28, **D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito in L. 10 agosto 2023, n. 112 (c.d. decreto pubblica amministrazione-*bis*)** riconosce a determinate **pubbliche amministrazioni, fino al 31 dicembre 2026**, la possibilità di **assumere**, nel limite del 10 per cento delle loro facoltà assunzionali, **giovani laureati** con contratto di apprendistato o, attraverso apposite convenzioni, **studenti di età inferiore a 24 anni** con contratto di formazione e lavoro, da inquadrare nell'area funzionali. Si prevede altresì che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi

I commi 3 e 4 dell'articolo 10, D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (cd. decreto di attuazione del PNRR-*bis*), convertito in **L. 29 giugno 2022, n. 79, estendono ai soggetti attuatori** di interventi previsti dal PNRR **le modalità speciali** – disciplinate dalla normativa vigente e già utilizzabili dalle amministrazioni titolari dei suddetti progetti – volte ad accelerare le procedure selettive per il **reclutamento di personale a tempo determinato e per il conferimento di incarichi di collaborazione**. Inoltre prevedono che **le pubbliche amministrazioni** possano ricorrere alle suddette modalità speciali **anche al di fuori degli interventi attuativi del Piano** medesimo non solo per il reclutamento di personale a tempo determinato, ma **anche per il conferimento di incarichi professionali**. In base a quanto stabilito dall'**art. 35-ter, D.Lgs. 165/2001 (T.U. pubblico impiego)**, aggiunto dall'art. 2, **D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (cd. decreto di attuazione del PNRR-*bis*)**, convertito in **L. 29 giugno 2022, n. 79**, l'assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche centrali, e nelle autorità amministrative indipendenti, avviene mediante **concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione ai quali si accede mediante registrazione nel Portale unico del reclutamento**.

L'**articolo 2, commi 1 e 2, D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito in L. 21 giugno 2023, n. 74 cit.**, istituisce l'**Osservatorio nazionale del lavoro pubblico al fine di promuovere lo sviluppo strategico del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)** e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della *performance*, formazione e valorizzazione del capitale

a tempo indeterminato, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato. Per i Comuni, le Unioni di comuni, le Province e le Città metropolitane, le percentuali di cui sopra sono incrementate rispettivamente al 20 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili e, comunque, per almeno una unità. Fermo restando il rispetto dei principi generali di reclutamento del personale stabiliti dall'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in relazione alle specifiche finalità formative del contratto e al fine di ridurre i tempi di accesso all'impiego con riferimento alle assunzioni previste dal citato art. 3-ter, non si applicano le procedure di mobilità previste dagli articoli 34, comma 6, e 34-bis del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

umano, e di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione. Conseguentemente, vengono **soppressi l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche** e la **Commissione tecnica per la performance**. **L'articolo 1, comma 12-quater, D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito in L. 21 giugno 2023, n. 74** modifica l'articolo 18, comma 1, L. n. 183 del 2010, **elevando da dodici a trentasei mesi il periodo massimo di aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, riconosciuto ai dipendenti pubblici – periodo rinnovabile per una sola volta – anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.**

UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEGLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO DELLE REGIONI (E DEGLI ENTI LOCALI)

L'articolo 3, comma 1, D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito in L. 21 giugno 2023, n. 74 dà facoltà alle Regioni di applicare la disciplina statale in materia di **uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico regionale**, fermo restando il divieto per il personale addetto a tali uffici di esercitare qualsiasi attività di tipo gestionale.

Il **comma 1-bis** esclude i **titolari di cariche e elettive** che svolgono attività di lavoro subordinato presso **uffici di supporto agli organi di direzione politica** delle Regioni e degli **enti locali** dall'obbligo previsto dalla legge di attribuire loro esclusivamente un **rimborso spese**.

PROGRESSIONI, MOBILITÀ E MANSIONI

A seguito della riforma introdotta con il D.Lgs. 150/2009 viene stabilito che le **progressioni**, sia economiche (*orizzontali*) che di carriera (*verticali*), siano disciplinate mediante **fonte pubblicistica**.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni hanno la possibilità di scambiare il proprio posto di lavoro con altri dipendenti pubblici interessati, oppure di passare direttamente ad un'altra amministrazione. Questi **passaggi diretti di personale** tra amministrazioni diverse sono denominati **mobilità**. In pratica le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti, appartenenti a una **qualifica corrispondente e in servizio** presso altre amministrazioni, che facciano **domanda di trasferimento**.

Le mansioni indicano **l'insieme dei compiti e delle specifiche attività che il prestatore di lavoro deve eseguire nell'ambito del rapporto di lavoro**. È considerata un illegale demansionamento non solo l'assegnazione a mansioni non correlate all'inquadramento contrattuale del lavoratore, ma anche la sottrazione di tutte le mansioni precedentemente esercitate.

Il lavoratore può agire in giudizio per richiedere la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nelle mansioni in precedenza svolte nonché al risarcimento del danno subito, e in particolare può chiedere il risarcimento del danno che ha subito alla professionalità e all'immagine. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

PERMESSI

I contratti collettivi devono quantificare i **permessi retribuiti** spettanti stabilendo sempre un monte ore massimo. Nel caso di fruizione del permesso per l'intera giornata l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente deve essere computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. Al dipendente possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di **permesso retribuito nell'anno**, per particolari motivi personali o familiari.

ORARIO DI LAVORO

L'**orario ordinario di lavoro** è di **36 ore** settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

FERIE

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un **periodo di ferie retribuite**. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

WHISTLEBLOWING

È prevista la tutela del pubblico **dipendente che denuncia** o riferisce condotte illecite apprese in ragione del suo rapporto di lavoro (ciò in base a quanto stabilito dal **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** recante **attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019**. Le nuove regole stabilite dal D.Lgs. 24/2023 si applicano a decorrere dal **15 luglio 2023**) cd. **whistleblowing**.

CONGEDI E PARITÀ DI GENERE

L'art. 16, comma 1, T.U. 151/2001 disciplina il cd. **congedo di maternità**, il quale è un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, che, di regola, va **dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi dopo lo stesso**. L'art. 16, comma 1.1, T.U. (introdotto dall'art. 1, comma 485, L. 145/2018) ha stabilito che, in alternativa, le lavoratrici hanno la **possibilità di astenersi** dal lavoro **soltanto dopo il parto entro i cinque mesi successivi al medesimo**, a patto che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o il medesimo convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro accertino che questa opzione non dia luogo a pregiudizi alla salute della gestante e del nascituro.

La L. 162/2021 ha istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la **certificazione della parità di genere** al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

LA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La responsabilità disciplinare è quella forma di responsabilità, aggiuntiva rispetto a quella penale, civile, amministrativo-contabile, in cui incorre il **dipendente che commette infrazioni degli obblighi connessi al rapporto di lavoro con la P.A.** Il potere di punire chi abbia commesso fatti illeciti si esplica attraverso l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'**ufficio per i procedimenti disciplinari** competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità. Il **responsabile della struttura** presso cui presta servizio il dipendente segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

Il comma 12-quinquies, dell'articolo 1, alla lettera a), D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito in L. 21 giugno 2023, n. 74 proroga di un anno (dal 30 giugno 2023 al 30 giugno 2024) la disposizione del decreto-legge n. 76/2020 sul c.d. scudo erariale, che limita in via transitoria la responsabilità erariale di amministratori, dipendenti pubblici e privati cui è affidata la gestione di pubbliche risorse ai danni cagionati dalle sole condotte poste in essere con dolo, escludendo quindi ogni responsabilità per colpa grave.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il 19 giugno 2013 è entrato in vigore il **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62** contenente il nuovo **Codice di comportamento** dei dipendenti pubblici. Il regolamento, emanato in ottemperanza a quanto prescritto all'art. 54 D.Lgs. 165/2001, nel testo novellato dalla L. 190/2012 (legge sull'anticorruzione), è stato redatto al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

L'art. 4, D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (cd. decreto di attuazione PNRR-bis), convertito in L. 29 giugno 2022, n. 79, ha aggiunto il comma 1-bis all'art. 54, T.U. 165/2001, cit., in base al quale il Codice di comportamento contiene una sezione dedicata al **corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici**, anche al fine di **tutelare l'immagine della pubblica amministrazione**. Inoltre il medesimo art. 4, D.L. 36/2022 cit., modificando il comma 7 dell'art. 54 T.U., ha stabilito che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un **ciclo formativo obbligatorio**, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità dei dipendenti, **sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico**.

A tali fini è stato previsto al comma 2 dell'art. 4 cit. che il Codice di comportamento avrebbe dovuto essere aggiornato entro il 31 dicembre 2022.

Difatti è stato emanato il **D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 29 giugno 2023, n. 150)**, che ne ha dato attuazione.

Tra le disposizioni del D.P.R. 62/2013 di maggiore interesse per gli enti locali, introdotte e modificate dal decreto di riforma 81/2023, ricordiamo:

a) l'art. 11-bis (*Utilizzo delle tecnologie informatiche*), in base al quale: "1. *L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.*

2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.
3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.
4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.
5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione";
- b)** l'art. 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media), secondo cui: "1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.
2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.
3. Al fine di garantire i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.
4. Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una 'social media policy' per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la 'social media policy' deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.
5. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità";
- c)** l'art. 15 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative), in particolare i commi 5 e 5-bis secondo cui: "5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.
- 5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità".