

Newsletter



DEI DIRIGENTI, I PROFESSIONISTI E I SEGRETARI COMUNALI
E PROVINCIALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



3

Marzo
2023

Il nuovo codice dei contratti pubblici

Corso di alta formazione

Le novità del settore e gli impatti operativi nella Pubblica Amministrazione

RISERVATO
AGLI ISCRITTI



INCONTRI

6 lezioni in presenza e in streaming da **4 ore** ciascuna, a cadenza settimanale. Inizio previsto del corso **maggio 2023**



DOCENTI

Prof. Av. Arturo Cancrini,
Avv. Eugenio Dalli Cardillo,
Avv. Maurizio Boifava,
Avv. Cino Benelli,
Dott. Alessandro Orlandi



COSTO

Il costo del corso è di **200€** a persona e partirà al raggiungimento di **50 iscrizioni**

OBIETTIVI

Analisi delle novità del settore degli appalti, con identificazione degli impatti operativi sulla P.A., inclusa l'analisi di strategie per la gestione delle fasi procedurali, nonché contenziose



Prenota il tuo posto!

Scansiona o clicca sul qr code per compilare il modulo di adesione
<https://forms.gle/fXEduhD82cumZ87X7>

Per informazioni

Scrivere alla mail
info@convenzioniscislfp.it

Contenuti del corso

03

Le stazioni appaltanti

06

Nuova disciplina accesso agli atti (art. 36)

09

Revisione prezzi (art. 60)

12

Anomalia offerta

01

Cenni ai principi, con particolare riferimento al principio del risultato e di conservazione dell'equilibrio contrattuale

04

Cenni sul R.U.P. (art. 15)

07

Novità in tema di procedura sottosoglia comunitaria (art. 38)

10

Requisiti morali (artt. 94, 95, 96, 97 e 98)

13

Modifiche ai contratti in corso di esecuzione (art. 120)

02

Gli Operatori economici, disciplina R.T.I. e Consorzi

05

Commissione di Gara

08

Cenni sulle novità in tema di procedure di scelte del contraente, tempistiche, ecc.

11

Offerta economicamente più vantaggiosa: eliminazione parametro minimo 70/30; discrezionalità delle SA (art. 108)

14

Esecuzione del contratto



Prenota il tuo posto!

Scansiona o clicca sul qr code per compilare il modulo di adesione
<https://forms.gle/fXEduhD82cumZ87X7>

Per informazioni

Scrivere alla mail
info@convenzionicslfp.it

In questo numero parliamo di

**Marzo
2023**

1. COMUNICATO UNITARIO
**Prosegue il negoziato per il rinnovo del CCNL dirigenza
Funzioni centrali**
2. COMUNICATO
Contrattazione decentrata integrativa: l'esito del primo incontro
3. ARAN/1
Sì al buono pasto per il lavoro da remoto
4. ARAN/2
**Differenziazione e variabilità di risultato per la Dirigenza PTA:
la corretta interpretazione**
5. EUROFOUND
**La crescita del lavoro a distanza: impatto sulle condizioni del lavoro
e sulle normative**
6. ANAC/1
**Segretari nelle commissioni dei concorsi pubblici:
quando c'è conflitto d'interessi**
7. CASSAZIONE CIVILE
**Valido il licenziamento intimato da dirigente con rapporto di lavoro
illegittimo**
8. LATUAPA
In due mesi un terzo delle segnalazioni inoltrato con il nuovo portale
9. CORTE DEI CONTI
Programma 2023 della Sezione controllo enti
10. ANAC/2
Trasparenza servizi pubblici locali

COMUNICATO UNITARIO

Prosegue il negoziato per il rinnovo del CCNL dirigenza Funzioni centrali

Si allega il comunicato unitario redatto dalle OO.SS. (FP CGIL-CISL FP-UIL PA) in seguito al terzo incontro con ARAN, avvenuto il 20 marzo u.s., per il rinnovo del CCNL del personale dirigente e dei professionisti dell'Area delle Funzioni centrali per il triennio 2019-2021. L'Agenzia, in questa occasione, ha illustrato una nuova bozza contrattuale, ancora incompleta, ma contenente le tabelle relative agli incrementi tabellari e della retribuzione di posizione fissa, nonché importanti miglioramenti nella disciplina delle relazioni sindacali recepiti dalle proposte sindacali (se l'OPI non viene tempestivamente costituito le rispettive materie sono oggetto di confronto, etc.) e l'estensione dei miglioramenti relativi agli istituti normativi previsti nel contratto del comparto (congedi parentali, tutela in caso di terapie salvavita, etc.).

Ciononostante, la trattativa deve ancora affrontare tematiche fondamentali per i dirigenti delle Funzioni centrali, che riguardano a titolo non esaustivo l'esigibilità del confronto, l'informazione preventiva sulle scelte organizzative, la certezza dei tempi di avvio della contrattazione di secondo livello, la liquidazione dei premi di risultato. Anche per i professionisti si rende necessario un intervento mirato a superare i contingenti previsti per i due livelli differenziati di professionalità; proposta che ha riscontrato una certa disponibilità del Presidente dell'ARAN. A seguire, in favore dei dirigenti ex ISPESL è stato chiesto di salvaguardare le risorse attuali utili per il pagamento del trattamento accessorio e in favore dei professionisti dell'Area medica Epne è stato chiesto di prevedere una norma che consenta di utilizzare negli anni successivi le risorse non utilizzate nei confronti del personale in aspetta-

tiva per dottorato di ricerca. Resta fermo il tema centrale dello sviluppo della disciplina sul lavoro agile per la dirigenza delle Funzioni centrali, per il quale abbiamo ribadito l'utilità di disciplinarlo.

L'Aran ha aggiornato la prosecuzione del negoziato al 13 aprile p.v.

Si rinvia per ulteriori approfondimenti alla lettura del Comunicato unitario, in allegato.

DOCUMENTO**Comunicato unitario**

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/03/Comunicato-Unitario-Dirigenza-CCNL-FC.pdf>

COMUNICATO

Contrattazione decentrata integrativa: l'esito del primo incontro

Nella mattinata del 1 marzo 2023 ha finalmente preso avvio la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra la Delegazione di parte pubblica composta, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 17/12/2020, dal Ministero dell'Interno (rappresentato dal Sottosegretario, Wanda Ferro – Presidente, dal Prefetto Claudio Sgaraglia, Capo Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali e dal Prefetto Caterina Amato, Vice-capo Dipartimento Vicario Responsabile dell'Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali), dall'Anci (rappresentato da Agostino Bultrini) e dall'UPI (rappresentato da Gaetano Palombelli) e le OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 17 dicembre 2020.

La CISL FP ha partecipato all'incontro con il Coordinatore nazionale dei Segretari comunali e provinciali Bruno Armone Caruso.

Nel corso dell'incontro le OO.SS. hanno avuto modo di evidenziare i diversi temi oggetto della contrattazione integrativa auspicando che si possa quanto prima giungere alla definizione di un accordo che possa superare gli accordi tuttora vigenti e risalenti a circa venti anni fa.

In ordine alle materie oggetto di contrattazione integrativa abbiamo avuto modo di evidenziare le principali richieste, in larga parte condivise da tutte le organizzazioni sindacali e in particolare:

- La necessità di superare l'attuale limite massimo alla maggiorazione della retribuzione di posizione che era stato imposto attraverso una revisione dell'accordo precedente. In particolare, in sede di revisione di condizioni, criteri e parametri per la definizione delle maggiorazioni della retribuzione di posizione occorrerà tener conto delle ulteriori funzioni

attribuite ai segretari comunali e provinciali dalle sopravvenute disposizioni quali, a titolo esemplificativo, quelli in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e controlli interni e quelli attinenti dalla funzione di sovrintendenza quale definita dall'ultimo CCNL. La maggiorazione potrebbe anche essere lo strumento per assicurare un riconoscimento economico per le attività di reggenza di posizioni dirigenziali e per le funzioni di segretario presso le Unioni di comuni oltre che per compensare, negli Enti con la dirigenza, le funzioni di Ufficiale rogante.

- La necessità, in relazione alle ipotesi di reggenza e supplenza delle sedi, di superare le storture causate dal previgente doppio livello di contrattazione integrativa che ha determinato dei livelli retributivi differenziati garantendo uniformità di trattamento sull'intero territorio nazionale. Occorrerà altresì prevedere un compenso differenziato per l'ipotesi in cui vengano attribuite al segretario reggente funzioni gestionali al fine di riconoscere il maggior grado di responsabilità connesso all'incarico. Abbiamo anche chiesto di prevedere il rimborso delle spese di viaggio sostenute dai segretari per l'accesso alle sedi di reggenza, particolarmente importante nel caso in cui a fronte della cronica carenza di segretari si debba garantire il servizio anche presso sedi molto distanti tra loro.

Tutte le OO.SS., con le quali si è registrata un'ampia condivisione sui temi, hanno sottolineato che il tema fondamentale del tavolo contrattuale rimane quello del superamento del tetto del 50%.

La Parte pubblica si è riservata l'esame dei temi

proposti in occasione di successivi incontri riconoscendo comunque la rilevanza e complessità dei temi.

Nei prossimi giorni ci si confronterà con Unione, CGIL e UIL per valutare la possibilità di addivenire ad una piattaforma comune in cui meglio approfondire le richieste largamente convergenti presentate nell'incontro del 1 marzo.

[FONTE]

Coordinamento nazionale dei Segretari comunali e provinciali della CISL FP

ARAN/1

Sì al buono pasto per il lavoro da remoto

È possibile l'erogazione del buono pasto ai dipendenti ammessi alla fruizione del lavoro agile?

In occasione della sessione negoziale 2019-2021, nei CCNL dei comparti Funzioni centrali, Sanità e Funzioni Locali è stata introdotta la regolamentazione del "Lavoro a distanza" con la previsione di specifiche clausole relative al lavoro agile (ex L. n. 81/2017) e a quello da remoto.

A seguito della pubblicazione dell'orientamento applicativo n. CFL204 dell'ARAN, è stata fatta chiarezza circa il quesito posto: "atteso che la disciplina contrattuale definisce il "lavoro agile" come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, mentre il "lavoro da remoto" come una modalità di esecuzione con innanzitutto un vincolo di luogo e anche di tempo, si ritiene che solo nel caso di lavoro da remoto, comportando questo un vincolo di tempo e di luogo, sia riconoscibile il buono pasto."

[FONTI]

ARAN, Coordinamento nazionale Dirigenza
CISL FP

DOCUMENTO

Orientamento applicativo ARAN CFL 204

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/03/1.cfl204.pdf>

ARAN/2

Differenziazione e variabilità di risultato per la Dirigenza PTA: la corretta interpretazione

Quale è la corretta applicazione della disposizione contrattuale dell'art. 30 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 in merito alla differenziazione e variabilità di risultato per la Dirigenza PTA?

Con il parere n. AFL 61 l'ARAN fornisce elementi chiarificatori circa la corretta applicazione dell'art. 30 comma 2, del CCNL 2016/2018 relativo alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali, relativo alla differenziazione e variabilità di risultato per la dirigenza PTA.

Il comma 2 del citato articolo 30 recita testualmente "Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%."

I successivi commi 3 e 4 precisano che "La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 66 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b)." e che "Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3."

Il richiamato art. 45, rubricato "Contrattazione

integrativa: materie", al comma 1 lettera b), precisa, a sua volta, che tra le materie oggetto di contrattazione integrativa vi sono i "criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30".

Pertanto, come si evince chiaramente dalle disposizioni contrattuali sopra citate, l'applicabilità della disposizione in esame è subordinata alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della misura percentuale di differenziazione e della limitata quota massima di dirigenti beneficiari. Si tratta, come espressamente previsto al comma 2, di una quota di quei dirigenti che conseguano la valutazione più elevata e tale quota nonché il conteggio di cui al comma 7 sono da riferirsi a tutti i dirigenti PTA in servizio presso le Aziende ed Enti del SSN di cui all'art. 63.

Per completezza di informazione si tenga conto che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 e che soltanto le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a), sono negoziate con cadenza annuale.

[FONTE]

ARAN

DOCUMENTO

Parere ARAN AFL 61a

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/03/afl61a.pdf>

EUROFOUND

La crescita del lavoro a distanza: impatto sulle condizioni del lavoro e sulle normative

Nel rapporto di Eurofound¹ dal titolo “*The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*” è riportato un aggiornamento dei dati relativi alla ricerca sul “lavoro a distanza” durante la pandemia di COVID-19.

Anche dopo la fine delle restrizioni determinate dalla pandemia, negli Stati membri dell’Unione Europea molti lavoratori hanno continuato a utilizzare il lavoro a distanza. I datori di lavoro e i dipendenti si sono adattati agli accordi di lavoro che disciplinano questa modalità di lavoro, il che è dovuto principalmente alla riduzione delle barriere culturali, tecnologiche e sociali. Il lavoro a distanza è ormai ben consolidato e influisce sull’organizzazione generale del lavoro e sulle condizioni di lavoro, nonché sull’equilibrio tra lavoro e vita privata e sul benessere dei dipendenti.

Il rapporto analizza le recenti tendenze sull’utilizzo del lavoro a distanza, le condizioni di lavoro dei dipendenti che lo hanno svolto da casa e le modifiche intervenute nelle normative sul lavoro a distanza nella UE ed identifica anche le sfide e le opportunità per il futuro.

I risultati rivelano una rapida crescita di questa modalità di lavoro a seguito della pandemia: nel 2021, due dipendenti europei su 10 hanno utilizzato il lavoro a distanza, una cifra che molto probabilmente non sarebbe stata raggiunta prima del 2027 se non si fosse verificata la pandemia.

La crisi sanitaria ha portato ad una flessibilità in termini di orario e luogo di lavoro mai vista prima. L’impatto del lavoro a distanza sulle condizioni di lavoro è stato inizialmente difficile da determinare per via di fattori indotti dalla pandemia, come i lockdown e le chiusure delle scuole. Ora però è possibile determinarne sia gli effetti positivi, come il contributo al miglioramento dell’equilibrio tra lavoro e vita privata, sia gli impatti negativi, come la riduzione dell’interazione sociale e l’aumento del lavoro straordinario.

L’aumento del lavoro a distanza e la consapevolezza delle sue implicazioni per le condizioni di lavoro hanno portato a una rinnovata attenzione al quadro di riferimento normativo, con nuove normative per questa modalità di lavoro approvate in diversi Stati membri dell’UE.

Elementi chiave del rapporto

- I risultati pubblicati da Eurofound indicano che 41,7 milioni di dipendenti hanno utilizzato il lavoro a distanza in tutta l’Unione Europea nel 2021, confermando che il numero dei dipendenti con questa modalità di lavoro è raddoppiato rispetto al 2019. Malgrado un lieve calo nel 2022, questa tendenza incrementale è destinata a riprendere, poiché con gli sviluppi tecnologici aumentano anche le mansioni professionali che possono essere svolte in lavoro a distanza a cui si somma anche l’interesse dei

1 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

dipendenti e dei datori di lavoro orientato verso questa modalità di lavoro.

- La pandemia ha quindi dimostrato l'enorme potenziale del lavoro a distanza, e come questo abbia migliorato le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, consentendo loro di conciliare l'orario di lavoro con la vita privata e familiare, ed abbia permesso agli stessi di ridurre i tempi di spostamento e di beneficiare di una maggiore autonomia e flessibilità professionale, senza alcun impatto negativo in termini di produttività sul lavoro.
- La prevalenza del lavoro a distanza non è necessariamente influenzata dal genere, anche se le donne che lo utilizzano sono leggermente più numerose degli uomini. Tuttavia, a causa della persistente divisione dei ruoli di genere, il rapporto evidenzia che esistono differenze in termini di equilibrio tra lavoro e vita privata poiché le donne, specialmente durante la pandemia, hanno avuto del lavoro aggiuntivo non retribuito da svolgere, che ha aumentato il loro carico totale di lavoro, e ha reso più difficile degli uomini bilanciare il lavoro a distanza con la loro vita privata.
- Molti paesi dell'Unione Europea hanno aggiornato la regolamentazione in materia di lavoro a distanza. Tuttavia, non esiste un approccio universale, in quanto per ogni settore lavorativo e tipologia di impresa sono necessarie combinazioni diverse di normative, pratiche e cultura del lavoro. Ciò evidenzia come qualsiasi futura legislazione dell'Unione Europea dovrà riconoscere le differenze esistenti tra i vari paesi membri, facilitando lo sviluppo di una regolamentazione adeguata sul lavoro a distanza a livello nazionale. I risultati confermano il ruolo critico del dialogo sociale nell'attuazione delle norme per questa modalità di lavoro, che tutelino le condizioni di lavoro e creino risultati positivi

sia per i datori di lavoro che per i lavoratori.

- L'aumento del lavoro a distanza dopo la pandemia potrebbe aver ampliato ulteriormente il divario salariale e occupazionale tra i lavoratori altamente qualificati e quelli con qualifiche inferiori, in quanto ha riguardato soprattutto le professioni meglio retribuite e di livello più elevato, creando disuguaglianze tra chi ha accesso al lavoro a distanza e chi non lo ha. I dipendenti con accesso al lavoro a distanza possono godere di una maggiore sicurezza sul lavoro, salari migliori e potenzialmente più autonomia e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. I responsabili politici hanno, dunque, un ruolo importante da svolgere nel garantire al meglio condizioni di parità tra coloro che possono utilizzare il lavoro a distanza e coloro che non possono farlo.

[FONTI]

Eurofound, ARAN, Coordinamento nazionale Dirigenza CISL FP

DOCUMENTO

Rapporto Eurofound

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/03/ef22005en.pdf>

ANAC/1

Segretari nelle commissioni dei concorsi pubblici: quando c'è conflitto d'interessi

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con il parere 353/2023 allegato, chiarisce al Comune istante le ipotesi in cui si configura la condizione di "conflitto d'interessi" per il Segretario Generale coinvolto nella commissione giudicatrice di un concorso pubblico, laddove tra i candidati vi siano anche dirigenti interni all'amministrazione. A tal ragione, viene fornita una disamina attenta del vizio amministrativo in esame, con un elenco ampio ma non esaustivo delle casistiche in cui può manifestarsi.

Nell'ordinamento italiano non esiste una definizione univoca e generale di "conflitto di interessi", né si rintraccia una norma che preveda analiticamente tutte le ipotesi e gli elementi costitutivi di tale fattispecie. Per questa ragione, il parere prende a riferimento la definizione che ne ha dato la giurisprudenza amministrativa, ovvero si è in presenza di conflitto d'interesse quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio sono adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. L'interesse privato può avere natura finanziaria, economica o dettata da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Al fine di evitare potenziali danni all'immagine dell'amministrazione pubblica, in tali casi è richiesto in primis al funzionario pubblico di astenersi dall'esercizio della funzione potenzialmente conflittuale. Prosegue citando la Corte di Appello della Corte dei Conti

(sentenza n. 352 del 1° ottobre 2019), in parola. *"Il conflitto di interessi può esprimersi, non solo in termini di grave "inimicizia" nei confronti di un candidato, ma anche in tutte le ipotesi di peculiare "amicizia" o assiduità nei rapporti (personali, scientifici, lavorativi, di studio), rispetto ad un altro concorrente, in misura tale che possa determinare anche solo il dubbio di un sostanziale "turbamento" o "offuscamento" del principio di imparzialità. Se è pur vero che, di regola, la sussistenza di singoli e occasionali rapporti di collaborazione tra uno dei candidati ed un membro della Commissione esaminatrice non comporta sensibili alterazioni della par condicio tra i concorrenti, è altrettanto vero che l'esistenza di un rapporto di collaborazione costante (per non dire assoluta) determina necessariamente un particolare vincolo di amicizia tra i detti soggetti, che è idonea a determinare una situazione di incompatibilità dalla quale sorge l'obbligo di astensione del Commissario, pena, in mancanza, il viziare in toto le operazioni concorsuali".*

Dunque, alla luce di tale excursus orientativo, l'ANAC conclude che, in assenza di specifiche disposizioni normative comunali, è demandata, in ogni caso, al Comune la verifica, in concreto, della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi in capo al Segretario Generale nominato Presidente delle commissioni concorsuali, sul presupposto che laddove l'interessato sia indotto, per decisione autonoma o per decisione dell'amministrazione, ad astenersi dal procedimento, tale astensione debba essere completa, riguardando tutti gli atti del

procedimento concorsuale. L'ANAC consiglia, inoltre, di aggiornare con disposizioni specifiche al riguardo i Piani Anticorruzione (PTPCT), nonché il Codice di comportamento dell'ente. Il medesimo può adottare ulteriori misure cautelari, quali, ad es., la facoltà di avvalersi di personale di comuni limitrofi o attingendo agli eventuali elenchi regionali di incarichi appositamente predisposti.

[FONTI]

ANAC, Coordinamento nazionale Dirigenza CISL FP

DOCUMENTO

Parere ANAC 353/2023

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/03/ANAC-Parere-353_2023.pdf

CASSAZIONE CIVILE

Valido il licenziamento intimato da dirigente con rapporto di lavoro illegittimo

La Corte di cassazione civile, Sezione lavoro, con la sentenza n. 4769/2023, a cui si rinvia in allegato, stabilisce che, nel regime di pubblico impiego privatizzato, il licenziamento intimato da un dirigente privo del potere di gestione e di rappresentanza non è nullo, né annullabile, bensì temporaneamente privo di effetti nei confronti dell'ente pubblico irregolarmente rappresentato. L'ente in questione può intervenire eventualmente con una ratifica, che risulta per sé idonea a sanare l'operato irregolare con effetto retroattivo.

Nel caso specifico, la sentenza prende in esame il caso di un licenziamento intimato da un direttore generale, la cui nomina è avvenuta senza procedura selettiva e perciò da considerarsi illegittima. I giudici hanno ritenuto che la nullità del contratto di lavoro del dirigente responsabile dell'atto di licenziamento non inficia direttamente gli atti emanati dal dirigente medesimo, bensì li "sospende". Infatti, è compito del nuovo direttore generale facente funzioni, subentrato a quello illegittimamente nominato, di ratificare l'operato del proprio predecessore con l'adozione di un provvedimento ricognitivo. Tale provvedimento manifesta la validità dell'atto di licenziamento sin dal principio, ristabilendo la corretta rappresentanza dell'ente e della sua azione amministrativa. Il collegio ha poi precisato che detta ratifica può anche avvenire per mezzo della costituzione in giudizio del datore di lavoro, perché la volontà stessa di resistere all'impugnazione del recesso implica l'accettazione degli effetti dell'atto compiuto dal *falsus procurator*.

[FONTI]

Corte di Cassazione; Coordinamento nazionale Dirigenza CISL FP

DOCUMENTO

Sentenza Corte Cassazione civile n. 4769/2023

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/03/Sentenza-Corte-di-Cassazione-Civile-Sezione-Lavoro-n-4769-del-15-febbraio-2023.pdf>

LaTuaPA

In due mesi un terzo delle segnalazioni inoltrato con il nuovo portale

In due mesi di sperimentazione del portale LaTuaPA, un terzo delle segnalazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica sono arrivate attraverso il nuovo portale. È quanto rileva l'elaborazione dei dati acquisiti dall'Ispettorato in modalità digitalizzata attraverso la nuova piattaforma, che è andata online il 20 dicembre 2022. Su 792 segnalazioni trattate in due mesi, 262 hanno riguardato verifiche che erano già in atto all'avvio della piattaforma e 530 segnalazioni acquisite successivamente. Delle 530 nuove segnalazioni, 389 sono arrivate via PEC/e-mail e 141 tramite la piattaforma.

Rispetto al totale delle segnalazioni trattate, nel 50% dei casi (398) il procedimento è stato concluso. In merito ai procedimenti in fase istruttoria, nel 17% dei casi (131) è stata avviata una verifica presso la Pa segnalata. La maggior parte delle segnalazioni (88%) si riferisce a inadempienze delle Pa cui è connessa la lesione di un interesse particolare del cittadino (696); il 12% invece è relativo a presunte irregolarità dell'azione amministrativa a cui è connessa la lesione di interessi di portata generale (96).

Su 398 procedimenti conclusi, in 161 casi si è trattato di segnalazioni risultate manifestamente infondate o di manifesta incompetenza dell'Ispettorato. Per il resto, l'istruttoria ha condotto a 144 archiviazioni e alla chiusura di 93 verifiche presso le amministrazioni segnalate, più della metà delle quali ha visto la risoluzione della problematica segnalata.

[FONTE]

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/23-02-2023/latuapa-due-mesi-dall%E2%80%99attivazione-inoltrato-con-il-nuovo-portale-un>

CORTE DEI CONTI

Programma 2023 della Sezione controllo enti

Dal “Programma delle attività per l’anno 2023”, approvato dalla Sezione controllo enti della Corte dei conti, emerge che il controllo che la Corte effettuerà nel 2023 sulla gestione di enti pubblici, società partecipate dallo Stato, fondazioni ed altri organismi di diritto privato percettori di contributi statali terrà conto del contesto generale di finanza pubblica, in un quadro interno e internazionale condizionato dal protrarsi degli effetti pandemici, dalla crisi energetica, dal conflitto russo-ucraino in corso e dalle politiche monetarie restrittive adottate in contrasto alle recenti spinte inflazionistiche.

La magistratura contabile valuterà sia i riflessi prodotti dall’aumento dei prezzi su settori importanti della spesa pubblica (personale, acquisti di beni e servizi, investimenti), sia i profili di efficienza, efficacia ed economicità relativi a ciascuna gestione esaminata.

La Corte ha anche sottolineato i maggiori impegni connessi alle verifiche e ai controlli relativi ai progetti del PNRR. Queste attività verranno accompagnate da uno specifico modello di rilevazione, riguardante la ricognizione degli enti interessati dal PNRR stesso e dei relativi progetti. Verranno valutati l’entità delle risorse assegnate o previste, la costituzione di strutture dedicate, il rispetto della tempistica e il raggiungimento degli obiettivi.

[FONTE]

<https://www.corteconti.it/HOME/StampaMedia/ComunicatiStampa/DettaglioComunicati?id=c438b09d-d157-48e5-a974-8a609a9b3c55>

ANAC/2

Trasparenza servizi pubblici locali

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), attraverso un comunicato del Presidente del 22 febbraio 2023, ha fornito precisazioni in merito alla documentazione che gli enti locali devono rendere pubblica nei loro siti web, alla luce del Decreto legislativo 23 dicembre 2022, n. 201.

Per i servizi in house il decreto legislativo stabilisce che il contratto di servizio è stipulato decorsi 60 giorni dall'avvenuta pubblicazione della deliberazione di affidamento alla società in house sul sito dell'Anac. Una disposizione, questa, che si applica a tutte le ipotesi di affidamento senza procedura a evidenza pubblica di importo superiore alle soglie di rilevanza europea in materia di contratti pubblici, compresi gli affidamenti nei settori di cui agli articoli 32 e 35.

Pertanto, l'Anac ricorda che fino a quando la deliberazione di affidamento non è trasmessa e pubblicata da Anac, non decorre il termine previsto dal decreto legislativo e non è dunque possibile procedere con la stipula del contratto di servizio.

Al fine di prevenire contenziosi, gli enti sono invitati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ad una attenta applicazione del decreto legislativo per gli affidamenti successivi al 31 dicembre 2022, oltre che a provvedere alla trasmissione ad Anac dei documenti richiesti dalla norma.

[FONTE]

<https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizi-pubblici-locali-le-indicazioni-dell-anac>