

Newsletter del 26/11/2021 - In questa uscita:

- **PIAO - PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ ORGANIZZAZIONE**
 - *Ratio del PIAO, modelli e pubblicità del PIAO*
 - *Sanzioni relative al PIAO*

- **TRASPARENZA DI BANDI E CONTRATTI DI GARA: ADEMPIMENTI EX ART. 1, CO. 32 L. 190/2012 - ISTRUZIONI DI ANAC**

- **SANZIONE DEL GARANTE PRIVACY AD UN PROFESSIONISTA SANITARIO PER ILLECITO TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI - PROVVEDIMENTO 392/2021 DEL GARANTE PRIVACY**

- **WHISTLEBLOWING - MISURE RITORATIVE CONTRO IL SEGNALANTE ED ESCLUSIONE DELLA TUTELA**

- **PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E NOTIFICA DELLA SANZIONE: AMMISSIBILITÀ DELLA NOTIFICA VIA PEC**

- **CONTROLLI GREEN PASS IN OCCASIONE DI EVENTI FORMATIVI PRESSO ORDINI E COLLEGI**

PIAO - PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ ORGANIZZAZIONE

Il comma 1 dell'art. 6 del D.L. 80/2021¹ prevede che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, [...], con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione [...]”*.

Il PIAO ha durata triennale, è aggiornato annualmente e definisce più attività quali:

- obiettivi legati alla *performance*;
- gestione del capitale umano;
- sviluppo organizzativo;
- obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne;
- reclutamento;
- trasparenza ed anticorruzione;
- pianificazione delle attività;
- individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare;
- accesso fisico e digitale;
- parità di genere;
- monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti.

Il PIAO si pone, pertanto, come strumento programmatico che unisce, in un solo atto, una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente.

Non poche riflessioni sono state spese intorno a tale strumento che, almeno in via preliminare, potrebbe sembrare un aggravio organizzativo o anche una replica o “doppione” di atti programmatici già esistenti.

Ratio del PIAO, modelli e pubblicità del PIAO

La ratio del PIAO è quella di strumento di semplificazione finalizzato ad una visione integrata delle attività, processi e progressi delle Pubbliche amministrazioni. Nasce, nell'ottica del Legislatore, come un documento di programmazione unico che accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione e dovrà costituire il principale documento di programmazione operativa degli enti. Sostanzialmente, il PIAO andrebbe a sostituire:

- il PDO, posto che deve definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- il POLA e il piano della formazione, posto che deve definire la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le

¹ *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*

logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- il Piano triennale del fabbisogno del personale in quanto, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- il Piano anticorruzione (PTPCT), al fine di giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

In considerazione della “sovrapposizione” tra il PIAO e le programmazioni già previste, entro 120 giorni dall'adozione del DL 80/2021, con D.P.R, devono essere individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO.

Entro il medesimo termine, inoltre, Il Dipartimento della Funzione Pubblica con decreto adotterà un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, definendo altresì modalità semplificate per l'adozione del Piano parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il PIAO una volta adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'ente di riferimento, unitamente agli aggiornamenti annuali.

Sanzioni relative al PIAO

La norma in commento, al comma 7, tiene ferma l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 19, comma 5, lettera b) del D.L. 90/2014, il quale prevede una sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 Euro, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione. Inoltre, se il PIAO è omissivo o assente saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009, vale a dire:

- il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

TRASPARENZA DI BANDI E CONTRATTI DI GARA - ADEMPIMENTI
EX ART. 1, CO. 32 L. 190/2012 - ISTRUZIONI DI ANAC

Con aggiornamento del 17 novembre u.s., ANAC ha rappresentato che - in merito agli obblighi informativi derivanti dall'art. 1, co. 32 L. 190/2012 - restano invariate le modalità operative per la pubblicazione e la trasmissione dei dati riguardanti il 2021.

Rimangono quindi valide sia le specifiche tecniche per la comunicazione via PEC dell'avvenuta pubblicazione dei dati entro il 31 gennaio 2022 sia quelle di pubblicazione dei dati (formato XSD). Ai fini operativi, si rammenta che è stato aggiornato il file TypesL190.xsd alla versione 1.3, al fine di includere le nuove procedure di scelta del contraente disponibili in SIMOG e SmartCig e che i file XML da pubblicare, contenenti i dati del 2021, dovranno essere conformi all'ultima versione degli schemi XSD.

Ferme restando le istruzioni di ANAC per l'adempimento che va assolto entro il 31 gennaio 2022, per una completa trattazione sull'obbligo di trasparenza derivante dal co. 32 dell'art. 1 della legge anticorruzione, si rinvia alla Newsletter n. 1 del 18/01/2021.

SANZIONE DEL GARANTE PRIVACY AD UN PROFESSIONISTA SANITARIO PER ILLECITO TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI PROVVEDIMENTO 392/2021 DEL GARANTE PRIVACY

La disciplina in materia di protezione dei dati personali prevede che i titolari del trattamento si conformino ai principi applicabili al trattamento dei dati, tra cui quello di integrità e riservatezza, secondo il quale i dati personali devono essere *“trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza (...), compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali”*². Tale disciplina risulta ovviamente applicabile anche in ambito sanitario, dove il titolare anche se libero professionista deve adottare idonei accorgimenti per garantire, anche nell’organizzazione delle prestazioni e dei servizi, il rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità degli interessati.

A fronte di quanto sopra, con il provvedimento n. 392 del 28 ottobre 2021, il Garante per la protezione dei dati personali ha sanzionato un professionista sanitario per violazione degli artt. 5, 9 e 32 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR), comminando una sanzione amministrativa pecuniaria e la sanzione accessoria della pubblicazione del provvedimento sanzionatorio sul sito web del Garante.

La sanzione, adottata all’esito del procedimento istruttorio, è derivata dalla condotta concernente la metodologia di consegna di prescrizioni mediche agli assistiti, che venivano fissate a pinze da bucato ed esposte sul davanzale della finestra dello studio medico, situato al piano terra e rivolto sul marciapiede della pubblica via. Tali prescrizioni mediche risultavano perciò liberamente visibili e accessibili a chiunque si trovasse a transitare nei pressi dello studio medico, perché non contenute in busta chiusa³. La condotta del professionista sanitario - pur giustificata in sede istruttoria sulla base della situazione pandemica⁴ e sull’assunto (privo di fondamento) secondo cui metodi telematici quali la mail e la piattaforma WhatsApp sarebbero ritenuti *“non sicuri”* - è stata ritenuta dal Garante lesiva dei diritti degli interessati.

² Cfr. Art. 5, par. 1, lett. f) del Regolamento UE 2016/679

³ A tal riguardo il Garante ha ricordato che già nel comunicato stampa del 14 novembre 2014, aveva espressamente fatto presente che *“le ricette mediche possono essere lasciate presso le farmacie e gli studi medici per il ritiro da parte dei pazienti, purché siano messe in busta chiusa. Lasciare ricette e certificati alla portata di chiunque o perfino incustodite, in vaschette poste sui banconi delle farmacie o sulle scrivanie degli studi medici, viola la privacy dei pazienti”*. È stato, inoltre, fatto presente che *“le procedure, in vigore già da tempo, consentono ai medici di lasciare ai pazienti ricette e i certificati presso le sale d’attesa dei propri studi o presso le farmacie, senza doverglieli necessariamente consegnare di persona. Per impedire la conoscibilità da parte di estranei di dati delicati, come quelli sanitari, è però indispensabile che ricette e certificati vengano consegnati in busta chiusa. La busta chiusa è tanto più necessaria nel caso in cui non sia il paziente a ritirare i documenti, ma una persona da questi appositamente delegata”* (cfr. Comunicato stampa del 14 novembre 2015; Provv. del 24 febbraio 2011).

⁴ Durante il periodo emergenziale sono state previste talune misure volte ad agevolare l’uso delle modalità semplificate di acquisizione del promemoria dematerializzato ovvero del numero di ricetta elettronica previste dall’Ordinanza della Protezione civile n. 651 del 19 marzo 2020, al fine di evitare che l’assistito dovesse recarsi presso lo studio del medico a ritirare la prescrizione; ciò, al fine di contenere la diffusione del virus Sars Cov-2. A tal proposito, cfr. D.M. 25 marzo 2020 e D.M. 30 dicembre 2020.

WHISTLEBLOWING - MISURE RITORSIVE CONTRO IL SEGNALANTE ED ESCLUSIONE DELLA TUTELA

Con due distinti provvedimenti, ANAC ha chiarito che il dipendente pubblico che segnala presunte condotte illecite (*whistleblower*) e che viene licenziato e/o trasferito per ragioni estranee alla segnalazione non è tutelabile ai sensi e per gli effetti dell'art 54 bis del D. Lgs. 165/2001. L'accertata assenza del carattere ritorsivo delle misure del licenziamento e trasferimento assunte, fanno decadere ogni presupposto per comminare sanzioni nei confronti dell'amministrazione. Nella prima fattispecie in esame, in particolare, ANAC non ha rinvenuto alcun intento discriminatorio essendo il *whistleblower* trattato alla stregua di altri colleghi versanti in situazioni analoghe; nella seconda fattispecie invece, ANAC non ha ritenuto sussistente alcun intento punitivo, ritenendo legittimo il trasferimento e la sanzione disciplinare comminata al dipendente segnalante.

Si tratta delle Delibere n. 673 del 22 settembre 2021 e n. 717 del 20 ottobre 2021.

Con specifico riferimento alla tutela del *whistleblower* negli Ordini e Collegi professionali, sia di livello nazionale che territoriale, si segnala il Webinar "Il whistleblowing negli ordini e collegi professionali", programmato per il 10/12/2021 alle ore 10:00.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E NOTIFICA DELLA SANZIONE: AMMISSIBILITÀ DELLA NOTIFICA VIA PEC

In relazione a tutte le professioni il cui ordinamento non preveda esplicitamente la possibilità dell'utilizzo della PEC per le comunicazioni afferenti ai procedimenti disciplinari davanti al Consiglio di Disciplina, si segnala che la Corte di Cassazione a Sezioni Unite con sent. n. 20685/2018 ha chiarito definitivamente che è possibile notificare a mezzo PEC sia gli atti conclusivi sia quelli iniziali di un procedimento disciplinare davanti al Consiglio di Disciplina. Tale indicazione, come ribadito dalla stessa Corte nella motivazione, risponde ad una logica di semplificazione e di economicità della Pubblica Amministrazione, di cui gli Ordini professionali sono parte e discende in particolare:

- dalla natura amministrativa del procedimento disciplinare;
- dalla possibilità per gli enti pubblici (quale è l'Ordine) di trasmettere gli atti amministrativi via posta (L. 890/1982) e conseguentemente dall'equiparazione della trasmissione via posta alla trasmissione via PEC (D. Lgs. 92/2005, c.d. CAD);
- dalla circostanza che non esiste un divieto legislativo ad utilizzare la PEC in questi casi;
- dalla circostanza che l'evoluzione delle metodologie di trasmissione richiede l'adeguamento ai tempi e ai progressi;
- dalla circostanza che l'utilizzo della PEC in luogo dell'ufficiale giudiziario non compromette il diritto di contraddittorio e di difesa del professionista incolpato;
- dalla circostanza che l'utilizzo della PEC (se non espressamente vietata dalla legge) consente risparmio e maggiore efficacia, entrambi finalità che l'ente pubblico è tenuto a perseguire.

CONTROLLI GREEN PASS IN OCCASIONE DI EVENTI FORMATIVI PRESSO ORDINI E COLLEGI

Relativamente alle attività di formazione professionale continua organizzate da Ordini e Collegi professionali, in diversi casi e per specifici eventi formativi si sta registrando il ritorno alla modalità di erogazione in presenza. A riguardo si segnala che, ai sensi dell'art. 9-bis co.1 del D.L. 52/2021 è consentito, in zona bianca, l'ingresso ai soli soggetti muniti di una delle certificazioni verdi COVID-19 e che - di converso - è obbligo per l'Ordine o Collegio procedere alla verifica di tali certificazioni.

A tale controllo, in punto di norma, sono deputati i soggetti indicati all'articolo 13, comma 2 del D.P.C.M. 17 giugno 2021, ovvero secondo la previsione della lett. d) *“il proprietario o il legittimo detentore di luoghi o locali presso i quali si svolgono eventi e attività per partecipare ai quali è prescritto il possesso di certificazione verde COVID-19, nonché i loro delegati”*.

Nel caso degli Ordini e Collegi prevalentemente procederanno i *“soggetti delegati”* che, tuttavia, per esplicita disposizione devono essere incaricati con atto formale (e dunque scritto) che rechi le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica.