



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

PRESIDÈNZIA
PRESIDENZA

Ufficio di Gabinetto

Consiglio regionale della Sardegna

- > On. Giampietro Comandini
Presidente
- > On. Angelo Coccia
On. Piero Maieli
On. Ivan Piras
Gruppo Forza Italia Berlusconi – Partito
Popolare Europeo

e p.c. > Presidenza

Oggetto: Interrogazione n.335/A in merito valutazioni del personale nell'Agenzia LAORE nelle procedure di progressione professionale 2024 con le evidenti anomalie e conseguenti richieste di chiarimento. Risposta.

In riferimento all'interrogazione in oggetto, trasmetto la nota n.4359 del 27 novembre 2025 inviata dall'Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale.

Con i migliori saluti.

D'ordine della Presidente

Il Capo di Gabinetto

Luca Caschili

POSTA CERTIFICATA: Prot. n. 0017529 del 28/11/2025 - Interrogazione n. 335/A in merito valutazioni del personale nell'Agenzia LAORE nelle procedure di progressione professionale 2024 con le evidenti anomalie e conseguenti richieste di chiarimento. Risposta

Mittente: presidenza@pec.regione.sardegna.it
Destinatari: presidenza17@pec.crsardegna.it; grupprof17@pec.crsardegna.it
Destinatari (CC): consiglioregionale@pec.crsardegna.it; web@consregsardegna.it; servizioassemblea@pec.crsardegna.it

Inviato il: 28/11/2025 18.38.33

Posizione: PEC istituzionale CONSIGLIO REGIONALE DELLA SARDEGNA/Posta in ingresso

Si trasmette in allegato la documentazione relativa al protocollo n. 0017529 del 28/11/2025.

Il protocollo ha il seguente oggetto:

Interrogazione n.335/A in merito valutazioni del personale nell'Agenzia LAORE nelle procedure di progressione professionale 2024 con le evidenti anomalie e conseguenti richieste di chiarimento. Risposta

In allegato al messaggio email è presente il seguente documento principale:
26225637.pdf

=== LISTA DEGLI ALLEGATI ===

26225637.pdf ()

A600174402025.pdf ()

A600174402025_A1.zip ()

Segnatura.xml ()

RAS AOO 06-00-00 Prot. Uscita n. 4359 del 27/11/2025



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Regione Autonoma della Sardegna
Ufficio di Gabinetto della Presidenza
Prot. Entrata del 28/11/2025
nr. 0017440
Classifica I.6.4-1

ASSESSORADU DE S'AGRICULTURA E REFORMA AGRO-PASTORALE
ASSESSORATO DELL'AGRICOLTURA E RIFORMA AGRO-PASTORALE

17135-17029-16946

L'Assessore

➤ Presidenza della Regione
Ufficio di Gabinetto

Oggetto: Risposta Interrogazione n. 335/A in merito alle valutazioni del personale dell'Agenzia Laore Sardegna nelle procedure di progressione professionale 2024.

In riferimento all'interrogazione indicata in oggetto, si trasmettono in allegato gli elementi di risposta forniti dal Direttore dell'Agenzia Laore con nota prot. n. 0086107 del 25.11.2025.

Cordiali saluti

L'Assessore

Laore

Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTONOMA
DE SARDEGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Prot. n°

/

Cagliari,

TITOLO III

CLASSE 2

Fascicolo: 2025 - III.2/4

All' Assessore dell'Agricoltura e Riforma agro-
pastorale
agr.assessore@pec.regione.sardegna.it

e. p.c. Alla Presidente della Regione
presidenza@pec.regione.sardegna.it

Alla Direzione Generale dell'agricoltura e riforma
agro-pastorale
agricoltura@pec.regione.sardegna.it

Oggetto: Interrogazione n. 335/A in merito alle valutazioni del personale dell'Agenzia Laore
Sardegna nelle procedure di progressione professionale 2024. Invio elementi di
risposta

In relazione a quanto rappresentato con l'interrogazione in oggetto, si osserva quanto segue.

Preliminarmente, si fa rilevare che la disciplina della procedura di valutazione, come disciplinata dagli articoli 1, commi 4 e 7, dell'Accordo quadro sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area del novembre 2009 e 6 del CCI dell'Agenzia Laore Sardegna, stabilisce che la valutazione formulata dai dirigenti abbia esclusivamente natura di proposta, ponendo in capo alla Direzione generale la competenza all'adozione della valutazione finale. Pertanto, il Direttore generale può motivatamente discostarsene.

Laore Sardegna

via Caprera 8 09123 Cagliari
tel. 070 60261
C.F. e P.I. 03122560927
PEC: protocollo.agenzia.laore@pec.it
<https://www.agenzia-laore.it>

Direzione Generale

tel. 070 60261

Laore

Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTONOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Gli accordi contrattuali, infatti, richiedono che il processo di valutazione avvenga con criteri omogenei e uniformi nei confronti di tutto il personale, indipendentemente dal dirigente valutatore, e si ispiri a criteri selettivi e meritocratici (articolo 52, comma 1 bis, D. Lgs. n. 165/2001 e articolo 23 D. Lgs. n. 150/2009). Principi che la giurisprudenza ha in più occasioni ribadito affermando che la selettività debba essere imprescindibilmente garantita anche quando le risorse disponibili fossero sufficienti per tutti i partecipanti (si veda in proposito l'ordinanza della Cassazione, Sezione Lavoro, n. 27932/2020).

Con riferimento alle restanti censure mosse nei confronti dell'operato dell'Agenzia si precisa che:

- deve ritenersi improprio il richiamo alla legge. n. 241/1990 e ai correlati istituti di autotutela e contraddittorio, giacché gli atti di gestione del rapporto di lavoro non sono procedimenti amministrativi;
- la procedura adottata con circolare n. 5824 del 17.01.2025 è la medesima adottata anche negli anni precedenti (come risulta dalla allegata circolare n. 59835 del 21.12.2021) ed è perfettamente aderente alle vigenti disposizioni contrattuali;
- la valutazione deve basarsi sull'accertamento della crescita professionale del dipendente rispetto all'ultima progressione e, al fine di garantire l'omogeneità nelle valutazioni, tiene conto dell'esperienza e diversità delle attività svolte e della loro durata, con riferimento all'intero percorso lavorativo;
- ai sensi dell'articolo 8 bis della L.R. n. 31/1998, i dirigenti sono tenuti a utilizzare criteri di merito e di selettività e a differenziare significativamente le valutazioni espresse nei confronti dei propri collaboratori;
- le proposte di valutazione formulate da alcuni Servizi non sembravano adeguatamente differenziate e, con quattro distinte note, è stato chiesto loro di riesaminarle. Le suddette note sono state trasmesse alle OO.SS. che ne hanno fatto richiesta e sono certamente note anche agli Onorevoli interroganti, che ne citano gli estremi;
- in relazione alla pubblicità delle graduatorie, l'ANAC con delibera n. 775 del 10.11.2021 e nelle proprie FAQ ha precisato che le selezioni per le progressioni economiche orizzontali e le relative graduatorie non ricadono fra gli obblighi di pubblicazione previsti dall'articolo 19 del D. Lgs. n. 33/2013. Il Garante per la protezione dei dati personali ha in plurime occasioni provveduto a sanzionare diverse amministrazioni che avevano pubblicato le graduatorie delle progressioni professionali indicando i dati personali dei partecipanti (provvedimenti n. 729 del 27.11.2024, n. 287 del 06.07.2023, n. 125 del 13.04.2023 e n. 28 del 26.01.2023).

Si allegano alla presente i documenti e provvedimenti citati.

A disposizione per eventuali integrazioni o chiarimenti, si porgono cordiali saluti.

La Direttrice Generale
Maria Ibba



Firmato digitalmente da
Maria Ibba
25/11/2025 10:37:32

Laore

Agenzia regionale
pro sviluppo in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



TITOLO III

CLASSE 2

FASCICOLO 2023-03.02/20

A tutti i dipendenti

Ai Dirigenti

Ai responsabili delle U.O. e delle U.O.T.T.

LORO SEDI

e, p.c. Alle OO.SS

LORO SEDI

Oggetto: Indizione selezione per le progressioni professionali nell'Agenzia Laore
Sardegna. Anno 2024

Si comunica che, in base allo specifico CCI sottoscritto in data 31/12/2024, con determinazione della Direttrice Generale n. 1933/24 del 31/12/2024 è stato costituito il Fondo per le progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Agenzia Laore per l'anno 2024 e contestualmente indette le relative selezioni.

Il requisito di partecipazione è stabilito in due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del Comparto regionale, ai sensi dell'art.1 comma 3 dell'Accordo.

Partecipa alle progressioni per l'anno 2024 il personale che abbia maturato tale requisito alla data del 31/12/2023 e che sia in servizio al 1° gennaio 2024.

Ai fini del calcolo della permanenza effettiva in servizio nel livello retributivo e del punteggio per l'anzianità di servizio, sono computati anche i periodi maturati nel

Laore Sardegna

via Carrara 8 09123 Cagliari
UFFICIO GIURIDICO
SERGIO GUNGU/SM

C.F. e P.I. 03122560927

PEC: protocollo.agenzia.laore@legalmail.it

www.agenziaaore.it

Servizio personale

tel. 070 6026 2039 – 070 6026 2130

medesimo livello economico con contratti di lavoro a tempo determinato nelle Amministrazioni del Comparto regionale.

Ai medesimi fini vengono computati i periodi di servizio a tempo indeterminato maturati nelle altre Amministrazioni del Sistema Regione e in generale in altre pubbliche amministrazioni in categoria/area/livello uguale, corrispondente a quella di inquadramento nell'Amministrazione regionale e la permanenza effettiva nel livello retributivo viene valutata a partire dall'ultimo livello posseduto prima dell'inquadramento nell'Amministrazione regionale, a condizione che non sia stata riconosciuta la progressione negli ultimi due anni.

Il contratto collettivo in oggetto si applica anche al personale, proveniente dal sistema regione e/o da altra pubblica Amministrazione, a seguito di cessione del contratto o mobilità, che risulta in servizio al 1° gennaio 2024 e che abbia maturato i medesimi requisiti sopra richiamati.

Le modalità di valutazione prevedono l'attribuzione dei seguenti punteggi:

A - Titoli di studio e professionali fino a un massimo di punti 20;

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico fino a un massimo di punti 40;

C - Valutazione della competenza professionale fino a un massimo di punti 40.

I fattori relativi allo sviluppo delle competenze sono espressi con riferimento ai compiti previsti per la relativa categoria dal contratto collettivo e devono considerarsi:

- la conoscenza professionale;
- l'abilità tecnica o capacità operativa;
- l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
- l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.

Per la categoria A ai fattori 1 e 3 è attribuito il punteggio massimo di 8 e ai fattori 2 e 4 il punteggio massimo di 12. Per le categorie B, C e D a ciascun fattore è attribuito il punteggio massimo di 10.

I fattori sono valutati tenendo conto dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione.

Nel caso che la/il dipendente abbia conseguito:

- per tre volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 38 punti;
- per due volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 36 punti;
- per una volta nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 34 punti.

In particolare, si rammenta che la selezione è avviata d'ufficio per tutto il personale avente diritto e che il CCI del 31/12/2024, a differenza di quanto previsto nei precedenti accordi, non prevede l'autovalutazione da parte del dipendente.

I titoli di studio e l'esperienza nel livello retributivo sono valutati al 31 dicembre dell'anno antecedente la decorrenza della progressione e, per il 2024, devono essere posseduti entro il 31 dicembre 2023.

Tutto il personale è invitato a verificare nella sezione dedicata dello Sportello Utente (Dati generali) i suddetti titoli. Qualora i dipendenti siano in possesso di un diverso e superiore titolo di studio rispetto a quello risultante all'Amministrazione, questo dovrà pervenire al Servizio Personale entro il termine perentorio del 27 gennaio 2025 decorso il quale termine i dipendenti saranno valutati per tutti i titoli presenti agli atti.

Inoltre, il personale che abbia maturato periodi di servizio nel medesimo livello economico con contratti di lavoro a tempo determinato nelle Amministrazioni del Comparto regionale o abbia maturato periodi di servizio a tempo indeterminato nelle altre Amministrazioni del Sistema Regione e in generale in altre pubbliche amministrazioni in categoria/area/livello uguale, corrispondente a quella di inquadramento nell'Amministrazione regionale dovrà produrre al Servizio del Personale una apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 46 del D.P.R. 445/2000, entro il termine perentorio del 27 gennaio 2025 attestante nel dettaglio i suddetti periodi di servizio.

La proposta di valutazione della competenza professionale verrà effettuata dal dirigente che ha espresso l'ultima valutazione della prestazione individuale per l'anno 2023.

Il Servizio Personale trasmetterà a tutti i dirigenti l'elenco del personale da valutare con gli esiti delle ultime tre valutazioni annuali.

La Direttrice Generale, tenuto conto della proposta, esprimerà la valutazione finale che potrà essere anche motivatamente difforme dalla proposta presentata. Le valutazioni finali differenti dalle relative proposte saranno comunicate dal Servizio Personale ai dipendenti direttamente interessati.

Resta inteso che ciascun dipendente può effettuare una sola progressione professionale nell'arco del triennio 2024-2026 regolato dal CCI del 31/12/2024.

Si precisa altresì che il contingente minimo di personale ammesso alle progressioni professionali per l'anno 2024, indicativamente individuato nella determinazione della D.G. n. 1933/24 del 31/12/2024, potrà essere suscettibile di eventuali variazioni in conseguenza del computo dei periodi di servizio maturati dai dipendenti presso altre Pubbliche Amministrazioni in ossequio a quanto previsto dal CCI in oggetto.

Gli adempimenti e termini

I dipendenti:

- Trasmettono al Servizio Personale entro il termine perentorio del **27 gennaio 2025**:
 - ✓ gli eventuali titoli valutabili non presenti agli atti;
 - ✓ le eventuali autodichiarazioni sostitutive di certificazione attestanti i periodi di servizio maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro a tempo determinato nelle Amministrazioni del Comparto regionale o attestanti i periodi di servizio a tempo indeterminato nelle altre Amministrazioni del Sistema Regione e in generale in altre pubbliche amministrazioni in categoria/area/livello uguale, corrispondente a quella di inquadramento nell'Amministrazione regionale;

- Prendono visione della scheda con la proposta di valutazione trasmessa dal dirigente valutatore esclusivamente mediante posta elettronica e formulano, eventualmente, le proprie osservazioni inviandole al dirigente valutatore e per conoscenza all'indirizzo **formazione@agenzialaore.it**.

I dirigenti:

- Trasmettono per posta elettronica con ricevuta di ritorno ai dipendenti valutati, alla Direttrice Generale e al Servizio Personale entro il **14 febbraio 2025** le proposte di valutazione sottoscritte digitalmente, mediante compilazione delle schede di valutazione allegate, tenendo conto delle ultime tre valutazioni.
- Nell'esprimere la suddetta valutazione, con riferimento all'intero percorso lavorativo, al fine di garantire l'omogeneità nelle valutazioni, si dovrà tener conto dell'esperienza e diversità delle attività svolte e della loro durata. Il punteggio complessivo da attribuire non potrà essere inferiore a quello risultante dalle ultime tre valutazioni, secondo i punteggi stabiliti dal CCI. La proposta dovrà essere adeguatamente motivata qualora preveda l'attribuzione di un punteggio superiore a quelli minimi.

Il Servizio Personale:

- Acquisisce entro il **14 febbraio 2025** le proposte di valutazione compilate dai dirigenti e procede alle verifiche relative alla presenza di tutte le schede e della loro esatta compilazione;
- Entro il **19 Febbraio 2025** trasmette alla Direttrice Generale per la valutazione finale tutte le schede di valutazione sottoscritte dai dirigenti con le eventuali osservazioni degli interessati.
- Entro il **24 febbraio 2025** acquisisce le valutazioni finali della Direttrice Generale.
- Entro il **7 marzo 2025** predispone la graduatoria per le progressioni professionali, anno 2024, suddivisa per categoria e livello retributivo, attribuendo al personale

per il quale non sarà stato possibile acquisire adeguati elementi di valutazione il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni medie complessive.

La Direttrice Generale:

Entro il 19 febbraio 2025 riceve dal Servizio Personale tutte le schede di valutazione inviate ai dipendenti;

Entro il 24 febbraio 2025 compila le valutazioni finali e le trasmette al Servizio Personale.

Per quanto non specificato nella presente nota si rimanda all'Accordo del 10 novembre 2009 e al Contratto Collettivo Integrativo del 31 dicembre 2024.

Saranno a disposizione ai seguenti indirizzi mail per eventuali chiarimenti:

- ✓ Dott. Antonio Maccioni: antoniomaccioni@agenziaaore.it
- ✓ Dott.ssa Elvira Loi: elviraloi@agenziaaore.it
- ✓ Dott. Sergio Gungui: sergiogungui@agenziaaore.it
- ✓ Dott. Eugenio Speciale: eugeniospeziale@agenziaaore.it
- ✓ Dott.ssa Sarah Medau: sarahmedau@agenziaaore.it

Cordiali saluti

La Direttrice Generale

Maria Ibba



Firmato digitalmente da
Maria Ibba
17/01/2025 11:47:27

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



Prot. n°
TITOLO III
CLASSE 2

/

Cagliari,

A tutti i dipendenti

Ai Dirigenti

Ai responsabili delle U.O. e delle UOTT

Loro Sedi

e, p.c., Alle OO.SS.
LORO SEDI

Oggetto: Indizione selezione per le progressioni professionali nell'Agenzia Laore Sardegna. Anno 2021

Si comunica che, in base allo specifico CCI sottoscritto in data 15/12/2021, con determinazione del Commissario Straordinario n. 1415 del 16/12/2021 è stato costituito il Fondo per le progressioni professionali per l'anno 2021 e sono state contestualmente indette le selezioni per le progressioni economiche all'interno delle categorie del personale dell'Agenzia Laore

Il requisito di partecipazione è stabilito in due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del Comparto regionale, ai sensi dell'art.1 comma 3 dell'Accordo. Partecipa alle progressioni per l'anno 2021 il personale che abbia maturato tale requisito alla data del 31/12/2020 e che sia in servizio al 1° gennaio 2021, anche in virtù di quanto previsto dall'art. 61, comma 1, della legge regionale n. 1 del 2019.

Le modalità di valutazione prevedono l'attribuzione dei seguenti punteggi:

A - Titoli di studio e professionali fino a un massimo di punti 20;

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico fino a un massimo di punti 40;

C - Valutazione della competenza professionale fino a un massimo di punti 40:

Laore Sardegna

via Caprera 8 09123 Cagliari
tel. 070 6026 • fax 070 6026 2222
C.F. e P.I. 03122560927
PEC: protocollo.agenzia.laore@legalmail.it
www.sardegnaagricoltura.it

Servizio personale

tel. 070 6026 2037

I fattori relativi allo sviluppo delle competenze sono espressi con riferimento ai compiti previsti per la relativa categoria dal contratto collettivo e devono considerarsi:

1. la conoscenza professionale;
2. l'abilità tecnica o capacità operativa;
3. l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
4. l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.

Per la categoria A ai fattori 1 e 3 è attribuito il punteggio massimo di 8 e ai fattori 2 e 4 il punteggio massimo di 12. Per le categorie B, C e D a ciascun fattore è attribuito il punteggio massimo di 10.

Nel caso che la/il dipendente abbia conseguito:

1. per tre volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 38 punti;
2. per due volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 36 punti;
3. per una volta nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 34 punti.

In particolare si rammenta che la selezione è avviata d'ufficio per tutto il personale avente diritto e che il CCI del 15/12/2021, a differenza di quanto previsto nei precedenti accordi, non prevede l'autovalutazione da parte del dipendente.

I titoli di studio e l'esperienza nel livello retributivo sono valutati al 31 dicembre dell'anno antecedente la decorrenza della progressione e, per il 2021, devono essere posseduti entro il 31 dicembre 2020.

Tutto il personale è invitato a verificare nella sezione dedicata dello Sportello Utente (Dati generali) i suddetti titoli. Qualora si sia in possesso di un diverso e superiore titolo di studio rispetto a quello risultante all'Amministrazione, questo dovrà pervenire al Servizio Personale entro il termine perentorio del 23 dicembre, decorso il quale termine saranno valutati per tutti i titoli presenti agli atti.

La proposta di valutazione della competenza professionale verrà effettuata dal dirigente che ha espresso l'ultima valutazione della prestazione individuale per l'anno 2020.

Il Servizio Personale trasmetterà a tutti i dirigenti l'elenco del personale da valutare con gli esiti delle ultime tre valutazioni annuali.

Il Commissario Straordinario, tenuto conto della proposta, esprimerà la valutazione finale che potrà essere anche motivatamente difforme dalla proposta presentata. Le valutazioni finali differenti dalle relative proposte saranno comunicate dal Servizio Personale ai dipendenti direttamente interessati.

Gli adempimenti e termini

I dipendenti:

- ✓ Trasmettono al Servizio Personale entro il termine perentorio del **23 dicembre** gli eventuali titoli valutabili non presenti agli atti;

- ✓ Prendono visione della scheda con la proposta di valutazione trasmessa dal dirigente valutatore esclusivamente mediante posta elettronica e formulano, eventualmente, le proprie osservazioni inviandole al dirigente valutatore e per conoscenza all'indirizzo formazione@agenzialaore.it.

I dirigenti:

- ✓ Trasmettono per posta elettronica con ricevuta di ritorno ai dipendenti valutati, al Commissario Straordinario e al Servizio Personale **entro il 23 dicembre** le proposte di valutazione sottoscritte digitalmente, mediante compilazione delle schede di valutazione allegate, tenendo conto delle ultime tre valutazioni.
- ✓ Nell'esprimere la suddetta valutazione, con riferimento all'intero percorso lavorativo, al fine di garantire l'omogeneità nelle valutazioni, si dovrà tener conto dell'esperienza e diversità delle attività svolte e della loro durata. Il punteggio complessivo da attribuire non potrà essere inferiore a quello risultante dalle ultime tre valutazioni, secondo i punteggi stabiliti dall'articolo 6, comma 5, del CCI. La proposta dovrà essere adeguatamente motivata qualora preveda l'attribuzione di un punteggio superiore a quelli minimi.

Il Servizio Personale:

- ✓ Acquisisce **entro il 24 dicembre** le proposte di valutazione compilate dai dirigenti e procede alle verifiche relative alla presenza di tutte le schede e della loro esatta compilazione
- ✓ **Entro il 28 dicembre** trasmette al Commissario Straordinario per la valutazione finale tutte le schede di valutazione sottoscritte dai dirigenti con le eventuali osservazioni degli interessati.
- ✓ **Entro il 29 dicembre** acquisisce le valutazioni finali del Commissario Straordinario.
- ✓ **Entro il 31 dicembre** predispone la graduatoria per le progressioni professionali, anno 2021, suddivisa per categoria e livello retributivo, attribuendo al personale per il quale non sarà stato possibile acquisire adeguati elementi di valutazione il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni medie complessive.

Il Commissario Straordinario:

- ✓ **Entro il 24 dicembre** riceve dal Servizio Personale tutte le schede di valutazione inviate ai dipendenti;
- ✓ **Entro il 29 dicembre** compila le valutazioni finali e le trasmette al Servizio Personale.

Saranno a disposizione per eventuali chiarimenti:

Alberta Muscas, tel. 070/60262037, cell. 3482363088

Elvira Loi, tel. 070/60262144; cell. 3482363234

Eugenio Speziale, tel. 070/60262137; cell. 3482363054

Cordiali saluti.

Il Commissario Straordinario

Gerolamo Solina

Firmato digitalmente da

Alberta Muscas

CN = Muscas Alberta
O = Laore Sardegna
C = IT

pag. 3



SOLINA
GEROLAMO
21.12.2021
08:41:43
GMT+00:00

Delibera n 775 del 10 novembre 2021

Oggetto: Obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 33/2013 - Progressioni di carriera del personale dipendente

Riferimenti normativi

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, artt. 35, co. 1, lett. a), 52, co. 1-bis

Legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, co.16, lett d)

Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, art. 19

Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, art. 22, co.15

Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art.1, co. 145

Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113), art. 3

Massima

Le procedure selettive interne che determinano il passaggio in un'area superiore, *cd. progressioni verticali*, rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 "*Bandi di concorso*" del d.lgs. 33/2013.

Ciò in ragione della ampia formulazione dell'art. 19 che, al co. 1, rinvia al "*reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione*" nonché degli orientamenti giurisprudenziali che per dette procedure configurano una vicenda assimilabile ad una vera e propria assunzione.

Le procedure selettive interne che determinano un passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria, *cd. progressioni orizzontali*, sono escluse dall'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 "*Bandi di concorso*" del d.lgs. 33/2013, in quanto procedure a carattere meritocratico connesse alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore e non soggette al principio del pubblico concorso.

Parole chiave

"obblighi di pubblicazione" - "bandi di concorso" - "progressioni di carriera" - "procedure selettive esterne" - "procedura selettive interne" - "progressioni verticali" - "progressioni orizzontali"

Visto

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" ed in particolare l'art 35, co. 1, lett. a) sul reclutamento del personale tramite procedure selettive e l'art. 52 co. 1-bis sulle progressioni all'interno della stessa area e fra aree e qualifiche diverse, inserito dall'art. 62 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";

Vista

la legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ed in particolare, l'art. 1, co.16, che prevede che le pubbliche amministrazioni assicurino la trasparenza, intesa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai

sensi dell'articolo 117, co. 2, lett. m), della Costituzione, con particolare riferimento anche ai procedimenti afferenti "concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009";

Visto

il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", e, in particolare, l'art. 19 che prescrive obblighi di pubblicazione relativi ai bandi di concorso;

Considerate

le indicazioni fornite dall'Autorità, con riguardo all'art. 19 del d.lgs. 33/2013, nella delibera 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016";

Visto

il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'art. 22, co. 15, che ha introdotto modalità di avanzamento di carriera deroganti rispetto alle previsioni dell'art. 52, co. 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001;

Vista

la legge 27 dicembre 2019, n. 160 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" ed in particolare, l'art. 1, co. 145, che ha modificato l'art. 19 del d.lgs. 33/2013;

Visto

il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113) "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del 'Piano nazionale di ripresa e resilienza' (Pnrr) e per l'efficienza della giustizia" (c.d. "Decreto Reclutamento") ed in particolare l'art. 3 che ha sostituito integralmente l'art. 52, co. 1-bis del d.lgs. 165/2001;

Considerati

i principali orientamenti della giurisprudenza costituzionale, civile e amministrativa sul tema;

Vista

l'istruttoria svolta dall' Ufficio PNA e regolazione in materia di anticorruzione e trasparenza

Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione

Considerato in fatto

In sede di attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è sorta la questione della mancata pubblicazione, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 33/2013, da parte di un ente, dei criteri di valutazione formulati dalle Commissioni esaminatrici nell'ambito di procedure interne per le progressioni di livello del personale.

Al riguardo, il RPCT dell'ente rappresentava la non applicabilità dell'art. 19 escludendo, per le procedure interne, la qualificazione di procedure di concorso per il "reclutamento di personale" cui, invece, l'art. 19 citato si riferisce e per le quali dispone misure di trasparenza.

L'Autorità ha ritenuto pertanto opportuno svolgere un approfondimento al fine di fornire indicazioni di carattere generale sul tema.

Considerato in diritto

Al fine di indagare se nell'ambito delle disposizioni sulla trasparenza sui concorsi pubblici, di cui all'art. 19 *"Bandi di concorso"* del d.lgs. 33/2013, possano ricondursi anche le procedure selettive interne indette dalle amministrazioni pubbliche per soggetti che sono già dipendenti, occorre dar conto brevemente delle diverse previsioni normative che si sono susseguite nel tempo in tema di progressioni del personale dipendente. Ciò tenendo conto della diversa finalizzazione delle stesse, ovvero se comportino il passaggio in una diversa area (cd. progressioni verticali) o il passaggio da una qualifica ad altra nell'ambito della stessa area (cd. progressioni orizzontali).

1. *Sulle selezioni interne per progressioni verticali*

In tema di progressioni verticali, con l'art. 62, co.1, del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 (recante *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*) è stato inserito il co. 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001 secondo cui *"Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso"*.

Le progressioni cd. verticali sono state, quindi, assoggettate alla regola del concorso pubblico. A ciò si aggiunga che è lo stesso co. 1 dell'art. 52 a prevedere che il prestatore di lavoro deve essere adibito, tra l'altro, alle mansioni corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, co. 1, lettera a).

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, all'art. 22, co. 15, (come modificato dall'art. 1, co. 1-ter, d.l. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020), ha successivamente introdotto una nuova tipologia di progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo, che deroga le previsioni del citato art. 52, co. 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001. Tale tipologia di progressioni è utilizzabile, tuttavia, per un periodo ben definito (il triennio 2020-2022), con una riserva di posti per tali procedure che non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Da ultimo, con decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113) rubricato *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del 'Piano nazionale di ripresa e resilienza' (Pnrr) e per l'efficienza della giustizia"* (c.d. "Decreto Reclutamento") sono state apportate ulteriori modifiche al sistema delle progressioni. L'art. 3 di tale decreto ha infatti sostituito integralmente l'art. 52, co. 1-bis del d.lgs. 165/2001.

In base al nuovo disposto del citato art. 52, per la disciplina dell'istituto delle progressioni verticali (o di carriera), si prevede che *"fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengano tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"*.

Vale peraltro evidenziare che l'evoluzione del quadro normativo è stata accompagnata da numerose pronunce giurisprudenziali che hanno ritenuto di riferire l'obbligo del concorso sia al primo accesso, sia al successivo passaggio di qualifica. Si è evidenziato, invero, che nel caso di progressioni verticali si configura una vicenda assimilabile ad una vera e propria assunzione, venendo in rilievo una novazione oggettiva del rapporto di lavoro, con conseguente soggezione alla regola del pubblico concorso enunciata dal co. 4 dell'art. 97 della Costituzione (fra le altre, Corte Cost. sentenze n. 320 del 1997, n. 1 del 1999, n. 194 e n. 218 del 2002; sentenza 23.7.2002, n. 373; sent. 195/2010; sent. 9 novembre 2006 n. 363; Cass. Sezioni Unite 15 ottobre 2003, n. 15403; Cons. Stato, sez. V, 6 luglio 2010, n. 4313; Cons. Stato, sez. III, 29 aprile 2019, n. 2774). Il termine "assunzione" è quindi correlato alla qualifica che il candidato tende a conseguire e non all'ingresso iniziale nella pianta organica del personale, atteso che, oltre tutto, l'accesso nell'area superiore di personale esso stesso implica un ampliamento della pianta organica (cit. SS. UU sentenza n. 15403 /2003).

2. *Sulle selezioni interne per progressioni orizzontali*

Diverse dalle progressioni verticali, sono quelle orizzontali. Queste vengono svolte con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva e attribuite nel rispetto di criteri di selettività (cfr. art. 52, co. 1-bis, del d.lgs. 165/2001 e art. 23 del d.lgs. 150/2009).

Anche in tema di progressioni orizzontali, diverse sono le pronunce dei giudici che, in via generale, hanno distinto tra mobilità orizzontale all'interno delle aree di appartenenza - da finanziare con le risorse destinate alla contrattazione integrativa - e progressioni di carriera, consistenti nell'inquadramento in un'area superiore (cfr. a riguardo, Corte dei conti, Relazione 2010 sul costo del lavoro pubblico, p. 27).

La giurisprudenza ha altresì precisato che le procedure che determinano il mero passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria si fondano essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale passato e potenziale del lavoratore (cfr. Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Ordinanza 7 dicembre 2020 n. 27932). Tali procedure sono ricondotte a vicende meramente modificative del rapporto di lavoro, che non risultano soggette al principio del pubblico concorso (cfr. Corte di Cassazione, Sez. Unite, Sent 6 giugno 2017, n. 13981; cit SS.UU sentenza n. 15403 /2003 - Consiglio di Stato nelle sentenze nn. 1355, 1356 e 1357 del 2005).

3. *Sugli obblighi di trasparenza delle procedure selettive*

Il legislatore ha dato particolare evidenza alla trasparenza dell'area della gestione del personale.

Occorre preliminarmente tenere conto che la legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* prevede che le pubbliche amministrazioni assicurino la trasparenza, intesa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, con particolare riferimento, tra gli altri, anche ai procedimenti afferenti *"concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009"* (art. 1, co. 16, lett. d)).

Pertanto, sia i concorsi per l'assunzione del personale, sia le progressioni di carriera sono da ricondursi tra le aree in cui il rischio corruttivo è elevato e quindi da presidiare adeguatamente con misure di prevenzione, prima fra tutte la trasparenza.

In tale prospettiva va letta la disposizione dell'art. 19 del d.lgs. 33/2013 *"Bandi di concorso"* - modificato dall'art. 1, co. 145, legge 27 dicembre 2019, 160 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022"* - che dispone, al co. 1, che le pubbliche amministrazioni, fermo restando gli obblighi di pubblicità legale, pubblicano i dati relativi a bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione, le tracce delle prove selettive e le graduatorie finali, aggiornate con eventuale scorrimento degli idonei non vincitori. Tali dati devono essere costantemente aggiornati (comma 2).

L'art.19, al co. 2-bis, introdotto dal citato art.1, co. 145, della legge 160/ 2019, prevede, inoltre, che i soggetti tenuti agli obblighi di pubblicazione, di cui all' art 2-bis del d.lgs. 33/2013, assicurano la pubblicazione - nella sezione *"Amministrazione trasparente"*- del collegamento ipertestuale dei dati previsti nel medesimo art. 19, ai fini dell'inserimento nella banca dati del Dipartimento della funzione pubblica, di cui all'art. 4, co. 5, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, finalizzata al monitoraggio delle graduatorie concorsuali delle PA.

Sull'attuazione delle previsioni contenute all'art. 19, l'Autorità ha fornito alcune indicazioni generali. In particolare, si rinvia alla delibera 1310/2016 *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"*, in cui ANAC, tra l'altro, con riguardo ai criteri di valutazione della Commissione, di cui al co. 1 dell'art. 19, ha evidenziato che lo scopo della norma è quello di rendere trasparente il processo di valutazione della Commissione anche in relazione ad esigenze di tutela degli interessati.

Per quanto riguarda, invece, il co. 2-bis dell'art. 19, l'Autorità ha chiarito che, nonostante tale disposizione faccia riferimento ai soggetti di cui all'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, l'obbligo di pubblicazione ivi previsto è posto in capo alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Nel rispetto del principio di specialità, si ritiene, infatti, che la nuova disposizione non possa incidere, ampliandolo, sull'ambito soggettivo di applicazione della disciplina vigente in materia di monitoraggio delle graduatorie delle PA di cui all'art. 4, co. 5, d.l. 101/2013 (cfr. FAQ 14.5 in materia di trasparenza). Sulle modalità di attuazione di predetto obbligo si rinvia a quanto precisato dal Dipartimento della funzione pubblica (cfr. <https://lavoropubblico.gov.it/strumenti-e-servizi/monitoraggio-delle-graduatorie-concorsuali-delle-pa>).

Quanto all'obiettivo perseguito dal legislatore con la previsione degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 19, va evidenziato che è quello di rendere conoscibili, in generale, le attività di selezione del personale da parte dell'amministrazione e quindi i criteri e il processo di valutazione in base ai quali individua ed impiega, nell'esercizio delle proprie funzioni, le risorse umane e, quindi, anche quelle finanziarie. Ciò nell'interesse sia dei dipendenti dell'amministrazione, sia di tutti gli *stakeholders*, in coerenza con il principio generale di *"accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, [...] e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"* (art. 1 del d.lgs. 33/2013).

Pertanto, alla luce della *ratio* sottesa alle misure di trasparenza dell'art. 19, della stessa ampia formulazione di tale norma che, al comma 1, rinvia al *"reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione"*, e considerato che le procedure di progressione interne che determinano il passaggio in un'area superiore configurano una vicenda assimilabile ad una vera e propria assunzione (cfr. Sentenza Sezioni Unite della Cassazione n. 15403/2003, sopra citata), l'Autorità ritiene che, nell'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 del d.lgs. 33/2013, rientrino non solo le procedure concorsuali che interessano il personale esterno, ma anche le progressioni interne che determinano il passaggio in un'area superiore. Un trattamento differente delle due fattispecie rispetto alla trasparenza da assicurare darebbe luogo a disparità di trattamento difficilmente giustificabili, in violazione del principio di imparzialità di cui all'art. 97 Cost.

Pertanto, diversamente opinando, si verrebbe a limitare anche il diritto a conoscere le procedure di reclutamento avviate dalle amministrazioni in capo a soggetti che, esterni all'amministrazione, siano interessati ad essere assunti nelle amministrazioni stesse. Le scelte delle amministrazioni di selezionare il personale attraverso le progressioni verticali incide, infatti, in termini di potenziale sottrazione di posizioni disponibili nella pianta organica. L'assenza di trasparenza in questi casi pregiudica anche le possibilità di verificare il rispetto delle quote di riserva per l'accesso dall'esterno poste dal legislatore (cfr. art. 52, co. 1-bis, come sostituito dall'art. 3 del d.l. 80/2021). Analoghe limitazioni in termini di conoscibilità si potrebbero porre anche per il personale interno all'amministrazione comunque interessato.

A diversa conclusione l'Autorità giunge, invece, con riguardo alle progressioni orizzontali. Si tratta, infatti, come evidenziato dalla giurisprudenza, di procedure selettive a carattere meritocratico connesse alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore, svolte secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva e che determinano solo un passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria e non risultano soggette al principio del pubblico concorso. Deve, quindi, escludersi che dette procedure rientrino tra quelle per cui vige l'obbligo di pubblicare i dati di cui all'art. 19 del d.lgs. 33/2013.

Tutto ciò premesso e considerato, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione

DELIBERA

- Le procedure selettive interne che determinano il passaggio in un'area superiore, *cd. progressioni verticali*, rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 *"Bandi di concorso"* del d.lgs. 33/2013. Ne consegue che le amministrazioni e gli altri soggetti cui si applica il d.lgs. 33/2013 sono tenuti a pubblicare e a mantenere aggiornati i dati indicati nel citato articolo 19.
- Le procedure selettive interne che determinano un passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria, *cd. progressioni orizzontali*, sono escluse dall'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 *"Bandi di concorso"* del d.lgs. 33/2013.

Il presente provvedimento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Autorità.

Presidente
Avv. Giuseppe Busia

Depositato presso la segreteria del Consiglio il 1 dicembre 2021
Per Il Segretario Maria Esposito
Rosetta Greco

Atto firmato digitalmente



GPDP

**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

Provvedimento del 13 aprile 2023 [9907846]

Ascolta

[doc. web n. 9907846]

Provvedimento del 13 aprile 2023

Registro dei provvedimenti
n. 125 del 13 aprile 2023

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

NELLA riunione odierna, alla quale hanno preso parte il prof. Pasquale Stanzone, presidente, la prof.ssa Ginevra Cerrina Feroni, vicepresidente, il dott. Agostino Ghiglia e l'avv. Guido Scorza, componenti e il cons. Fabio Mattei, segretario generale;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, "Regolamento generale sulla protezione dei dati" (di seguito, "Regolamento");

VISTO il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE (di seguito "Codice");

VISTO il Regolamento n. 1/2019 concernente le procedure interne aventi rilevanza esterna, finalizzate allo svolgimento dei compiti e all'esercizio dei poteri demandati al Garante per la protezione dei dati personali, approvato con deliberazione n. 98 del 4 aprile 2019, pubblicato in G.U. n. 106 dell'8 maggio 2019 e in www.gpdp.it, doc. web n. 9107633 (di seguito "Regolamento del Garante n. 1/2019");

Vista la documentazione in atti;

Viste le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del Regolamento del Garante n. 1/2000 sull'organizzazione e il funzionamento dell'ufficio del Garante per la protezione dei dati personali, doc. web n. 1098801;

Relatore il dott. Agostino Ghiglia;

PREMESSO

1. Introduzione.

Con reclamo presentato al Garante, la dott.ssa XX, tramite il proprio Avvocato, ha lamentato la pubblicazione, nell'albo pretorio online dell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Cagliari (di seguito, "Azienda Ospedaliera"), presso cui l'interessata ha prestato la propria attività lavorativa, della deliberazione del Direttore Generale n. XX del XX, avente ad oggetto la presa d'atto della conclusione di un procedimento disciplinare avviato nei confronti della stessa. In tale delibera erano indicate le iniziali della reclamante nonché il numero di matricola e l'inquadramento contrattuale della stessa.

Dalla documentazione allegata al reclamo è emerso, inoltre, che l'Azienda Ospedaliera ha pubblicato, sull'albo pretorio online, anche la deliberazione del Direttore Generale n. XX del XX, e i relativi allegati, recante la graduatoria delle progressioni economiche orizzontali per il 2018, contenente i dati personali, in particolare il cognome e il nome, collegato al numero di matricola, la descrizione della posizione, la media delle valutazioni e l'esito della valutazione, di numerosi dipendenti, tra cui la reclamante. Tale documento, stante a quanto dichiarato, era ancora disponibile all'albo pretorio online, alla data di presentazione del reclamo.

2. L'attività istruttoria.

Con nota del XX (prot. n. XX) l'Azienda Ospedaliera, in risposta a una richiesta di informazioni formulata dall'Ufficio, ha dichiarato, in particolare, che:

- "la deliberazione n. XX del XX è stata pubblicata in forza di espresso obbligo normativo. Infatti, l'art. 10 della L.R., 7 novembre 2012, n. 21, "Disposizioni urgenti in materia sanitaria connesse alla manovra finanziaria e modifica di disposizioni legislative sulla sanità", rubricato "Pubblicità degli atti" prevede che "1. Le aziende sanitarie pubblicano gli atti, sia le deliberazioni del direttore generale che le determinazioni dirigenziali, sull'albo pretorio on line dell'azienda, immediatamente e comunque non oltre quindici giorni";
- "nel caso di specie, la deliberazione in parola (la cui diffusione è [...] obbligatoria), è espressamente prevista dal Regolamento per i procedimenti disciplinari, approvato con deliberazione n. XX del XX. In particolare, l'art. 7 penultimo comma del Regolamento prevede che la sanzione sia "da adottarsi con provvedimento del Direttore Generale su proposta dell'Ufficio per i procedimenti (U.P.D.)";
- "la diffusione in parola è lecita, appunto perché prevista da norma di legge, ai fini dell'integrazione dell'efficacia, mentre il trattamento, in generale, rientra evidentemente nella gestione del rapporto di lavoro, e nell'adempimento di specifici obblighi e compiti previsti da leggi (artt. 55 ss D.lgs. 165/2001), e da contratti collettivi (artt. 64 ss. CCNL Comparto Sanità)";
- "in ordine alle modalità di trattamento, ed in particolare al principio di minimizzazione, la AOU Cagliari ha curato, nella deliberazione dirigenziale, di non rendere identificabile il dipendente, che infatti è indicato con le sole iniziali [...], piuttosto comuni stante anche il numero di dipendenti dell'Azienda, pari a 1774 unità (al 22 marzo 2021), di cui sette con le iniziali C.T.";
- "[...] nel provvedimento non si fa in alcun modo menzione dei fatti oggetto della sanzione, o di altre circostanze che avrebbero potuto portare all'identificazione del dipendente. Vi è l'indicazione del numero di matricola, che si riteneva comunque non potesse essere sufficiente per l'identificazione del dipendente";
- "la deliberazione n. XX del XX, come detto pubblicata in forza di espresso obbligo normativo, è stata rimossa. Si è ritenuto che la deliberazione potesse permanere oltre il termine di integrazione dell'efficacia, in quanto non recante dati personali identificativi";
- "la determinazione n. XX del XX è stata pubblicata ad un duplice fine. In primo luogo, quale funzione di integrazione dell'efficacia, in forza di quanto previsto dal già menzionato art. 10 della L.R., 7 novembre 2012, n.21, che impone la pubblicazione di tutte le deliberazioni e le determine";
- "si è ritenuto di pubblicare (e mantenere in pubblicazione) la determina in questione, in forza del disposto di cui agli artt. 1, comma 15 e 16 della L. 190/2012. Se il comma 15 stabilisce il generale principio di trasparenza mediante la pubblicazione su sito web (principio poi come è noto confluito nel D.lgs. 33/2013, ma già presente in svariate norme antecedenti e nel D.lgs. 150/2009), il comma 16 contiene un espresso obbligo di pubblicazione, stabilendo che "Fermo restando quanto stabilito nell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal comma 42 del presente articolo, nell'articolo 54 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, nell'articolo 21 della legge 18 giugno 2009, n. 69, e successive modificazioni, e nell'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le pubbliche amministrazioni assicurano i livelli essenziali di cui al comma 15 del presente articolo con particolare riferimento ai procedimenti di [...] d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009";
- "la norma in questione, difatti, sembra contenere un obbligo specifico di diffusione, mediante il richiamo al comma 15, che si riferisce non alla trasparenza in generale, ma alla trasparenza mediante pubblicazione sui siti dell'ente, come peraltro accade per altra norma della L. 190/2012, e precisamente l'art. 1, comma 32, in settori per definizione ad alto rischio corruttivo. È ben vero che la norma fa riferimento alle progressioni di carriera (ex art. 24 del D.lgs. 150/2009) e non alle progressioni economiche (ex art. 23 del medesimo D.lgs.) ma non si può obliterare la circostanza che entrambi gli istituti siano regolamentati dalla medesima norma, all'interno del Testo unico del Pubblico Impiego, vale a dire l'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001. E non si può certo tacere la rilevanza della trasparenza sotto tale profilo, proprio per finalità di prevenzione del fenomeno corruttivo";
- "in ogni caso, la pubblicazione è avvenuta nel rispetto del principio di minimizzazione, indicando soltanto il nome, cognome, posizione, numero di matricola e media delle valutazioni, senza l'indicazione di dati eccedenti (quali ad esempio il recapito o il domicilio privati) o dati specifici in ordine alla valutazione stessa (non sono stati oggetto di pubblicazione i verbali di valutazione ma, come detto, soltanto la media delle valutazioni);

- "tra l'altro, l'obbligo di pubblicazione delle graduatorie, in amministrazione trasparente, è stato reintrodotta dalla recente modifica all'art. 19 del D.lgs. 33/2013, ad opera della L. 27 dicembre 2019, n. 160".

Con nota del XX (prot. n. XX), l'Ufficio, sulla base degli elementi acquisiti, delle verifiche compiute e dei fatti emersi a seguito dell'attività istruttoria, ha notificato al Titolare, ai sensi dell'art. 166, comma 5, del Codice, l'avvio del procedimento per l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 58, par. 2, del Regolamento, avente ad oggetto le presunte violazioni degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c) e 6, del Regolamento nonché dell'art. 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139), invitando il predetto titolare a produrre al Garante scritti difensivi o documenti ovvero a chiedere di essere sentito dall'Autorità (art. 166, commi 6 e 7, del Codice, nonché art. 18, comma 1, dalla l. 24 novembre 1981, n. 689).

Con nota del XX (prot. n. XX), l'Azienda Ospedaliera ha presentato una memoria difensiva, richiamando in larga parte le argomentazioni già espresse nel precedente riscontro, dichiarando, in particolare, che:

- "in primo luogo, infatti, [...], la deliberazione n. XX del XX è stata pubblicata in forza di espresso obbligo normativo [...] l'art. 10 della L.R., 7 novembre 2012, n. 21", nonché dal Regolamento per i procedimenti disciplinari, approvato con deliberazione n. XX del XX "che prevede che la sanzione sia [adottata] con provvedimento del Direttore Generale su proposta dell'Ufficio per i procedimenti (U.P.D.)";
- "la diffusione in parola è lecita, appunto perché prevista da norma di legge, ai fini dell'integrazione dell'efficacia, mentre il trattamento, in generale, rientra evidentemente nella gestione del rapporto di lavoro, e nell'adempimento di specifici obblighi e compiti previsti da leggi (artt. 55 ss D.lgs 165/2001), e da contratti collettivi (artt. 64 ss. CCNL Comparto Sanità)";
- "anche con riferimento alla pubblicazione della determina n. XX del XX, [...] sussiste una precisa base legale rappresentata dall' art. 10 della L.R., 7 novembre 2012, n. 21, [...] ed altresì dall' art. 1 della L. 190/2012 che al comma 15 stabilisce il generale principio di trasparenza mediante la pubblicazione su sito web istituzionale, e al comma 16 impone un espresso obbligo di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni con particolare riferimento ai procedimenti di " [...] d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009.", nonché dall'art. 19 D.Lgs 33/2013;
- "per specifiche categorie di atti l'efficacia è subordinata ad una fase integrativa, comprendente alla fase della diffusione, finalizzata a portare a conoscenza l'atto ai destinatari [...] che si realizza quando si è perfezionato l'iter procedimentale (estrinseco) previsto per la formazione dell'atto rinvenibile, appunto, nella prescritta pubblicazione obbligatoria";
- "l'Autorità Garante, nelle proprie valutazioni, dovrà tenere anche conto del fatto che la [Azienda Ospedaliera] nella pubblicazione della determinazione n. XX del XX ha prestato particolare cura e attenzione al rispetto del principio di minimizzazione provvedendo alla sola indicazione delle sole iniziali [...] del dipendente - peraltro piuttosto comuni stante anche il numero di dipendenti dell' Azienda, pari a 1774 unità (al 22 marzo 2021), di cui sette con le iniziali [del reclamante] - e del numero di matricola. Tale soluzione poteva rendere identificabile l'interessata solamente a seguito di una puntigliosa ricerca all'interno del sito web del Titolare di documenti risalenti in cui era possibile ricollegare il numero di matricola allo specifico dipendente";
- "si consideri infine che per quanto riguarda la determinazione n. XX del XX il numero degli interessati lesi dal trattamento è pari a uno, ossia la dipendente della struttura ospedaliera i cui dati sono stati pubblicati all'interno della delibera, la quale è stata rimossa; per quanto invece attiene la deliberazione del D.G. n. XX del XX il numero totale degli interessati, i cui nomi appaiono negli allegati 1 e 2 relativamente alla graduatorie finali all'elenco degli esclusi, è di novanta. Anche in questo caso il Titolare ha già provveduto in data XX alla rimozione della documentazione contenente i dati personali degli interessati";
- "il Titolare, a seguito di una significativa modifica degli obblighi di revisione, ha provveduto a rimuovere le pubblicazioni relative le progressioni economiche orizzontali presenti nel proprio sito istituzionale a partire dal XX. [L'Azienda Ospedaliera...] di concerto con il Data Protection Officer in carica, sta procedendo ad un sistema di profonde revisioni in merito non solo per una migliore gestione complessiva delle pubblicazioni, sia per finalità di trasparenza, che per finalità di integrazione dell'efficacia, ma altresì per l'adozione di un sistema automatizzato che gestisca le scadenze dei termini delle pubblicazioni obbligatorie al preciso scopo di correggere la gestione del profilo temporale della pubblicazione delle delibere";

- "l'Ecc.ma Autorità dovrà poi considerare come il Legislatore abbia ritenuto di modificare, in maniera significativamente ampliativa, il potere di diffusione degli atti delle pubbliche amministrazioni, con l'introduzione del comma 1-bis dell'art. 2-ter del Codice della Privacy, ad opera dell'art. 9 del DL 8 ottobre 2021, n. 139, in fase di conversione, nel senso (evidente) di "sganciare" anche gli obblighi di diffusione (mediante la modifica del comma 3 dell'art. 2-ter) dalla sussistenza di una specifica norma di legge, ma consentendo la loro effettuazione mediante una autonoma individuazione delle finalità da parte dell'ente";

- "È evidente come questa modifica sia intervenuta dopo le pubblicazioni contestate, ma essa viene comunque in rilievo".

L'Azienda Ospedaliera, inoltre, nel corso dell'audizione, ai sensi dell'art. 166, comma 6, del Codice, ha rappresentato che (cfr. verbale prot.n. XX del XX):

- "L'Azienda ha provveduto a porre fine alla diffusione dei dati oggetto di reclamo e, al contempo, ha adottato provvedimenti, in particolare con delibera XX, per migliorare la formazione del personale (sia tecniche sia giuridiche) e adottare meccanismi automatizzati per gestire la pubblicazione della documentazione amministrativa online e rispettare i termini di pubblicazione previsti dalla legge. In particolare, sarà completamente riconfigurata la sezione "Albo pretorio" e la sezione "Amministrazione trasparente", in maniera tale da garantire il rispetto sia della normativa in materia di trasparenza sia della normativa in materia di protezione dei dati.

- "L'Azienda si è attivata immediatamente per venire incontro alle richieste del reclamante e ha provveduto a riorganizzare le modalità con le quali vengono gestiti e pubblicati i documenti sul proprio sito web istituzionale, come già rappresentato in sede di memoria difensiva. Ciò, peraltro, in una situazione critica per l'Azienda sia per l'attuale contesto pandemico sia per la carenza di personale".

3. Esito dell'attività istruttoria.

3.1 Il quadro normativo.

La disciplina di protezione dei dati personali prevede che i soggetti pubblici, nell'ambito del contesto lavorativo, possono trattare i dati personali degli interessati, anche relativi a categorie particolari, se il trattamento è necessario, in generale, per la gestione del rapporto di lavoro e per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti dalla legge o dal diritto dell'Unione o degli Stati membri (artt. 6, par. 1, lett. c), 9, par. 2, lett. b) e 4 e 88 del Regolamento). Il trattamento è, inoltre, lecito quando sia "necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento" (art. 6, par. 1, lett. c) ed e), 2 e 3, e art. 9, par. 2, lett. g), del Regolamento; art. 2-ter del Codice, nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

La normativa europea prevede che "gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più specifiche per adeguare l'applicazione delle norme del [...] regolamento con riguardo al trattamento, in conformità del paragrafo 1, lettere c) ed e), determinando con maggiore precisione requisiti specifici per il trattamento e altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto [...]" (art. 6, par. 2, del Regolamento). Al riguardo, si evidenzia che l'operazione di diffusione di dati personali (come la pubblicazione su Internet), da parte di soggetti pubblici, è ammessa solo quando prevista da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (cfr. art. 2-ter, commi 1 e 3, del Codice, nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

Il titolare del trattamento è tenuto, in ogni caso, a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, fra i quali quello di "liceità, correttezza e trasparenza" nonché di "minimizzazione dei dati", in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, par. 1, lett. a) e c), del Regolamento).

3.2 La diffusione dei dati personali relativi a un procedimento disciplinare e alle progressioni economiche orizzontali dei dipendenti.

Come risulta dagli atti e dalle dichiarazioni rese dal titolare del trattamento, nonché dall'accertamento compiuto sulla base degli elementi acquisiti a seguito dell'attività istruttoria e dalle successive valutazioni di questo Dipartimento, l'Azienda Ospedaliera ha pubblicato, sul sito web istituzionale, sezione albo pretorio, la determinazione n. XX del XX, avente ad oggetto la presa d'atto della conclusione di un procedimento disciplinare nei confronti della reclamante contenente le iniziali del nome e cognome, il numero di matricola e l'inquadramento contrattuale della stessa. È stato accertato che oggetto di pubblicazione è stata anche la

deliberazione n. XX del XX, recante, in allegato i dati personali (matricola, cognome, nome, descrizione posizione, codice fascia, nuova fascia, media valutazioni, esito) di numerosi dipendenti, tra cui anche la reclamante, relativamente agli esiti delle progressioni economiche orizzontali per il 2018.

In primo luogo si rappresenta che per "dato personale" si intende "qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile", dovendosi considerare "identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente [...]" (art. 4, par. 1, n. 1) del Regolamento). Pertanto, contrariamente a quanto ritenuto dall'Azienda ospedaliera, l'utilizzo delle iniziali del cognome e del nome degli interessati può non essere sufficiente a evitare l'identificabilità degli stessi, specie quando ad esse siano associate altre informazioni di contesto ovvero ulteriori elementi identificativi, come, nel caso di specie, il numero di matricola e il ruolo ricoperto nell'assetto organizzativo dell'Ente con l'indicazione dell'inquadramento contrattuale del lavoratore. Inoltre il numero di matricola della reclamante era stato già oggetto di diffusione, in associazione al nominativo per esteso, mediante la pubblicazione della deliberazione del Direttore Generale n.XX del XX, rendendo, pertanto, la stessa, direttamente identificabile (cfr., provv. n.420 del 15 dicembre 2022 doc. web 9853429 e provvedimenti in esso richiamati).

Sul punto si osserva che, sin dal 2014, il Garante, nelle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico", provv. n. 23 del 14 giugno 2007, doc. web n. 1417809, ha chiarito che "la prassi seguita da alcune amministrazioni di sostituire il nome e cognome dell'interessato con le sole iniziali è di per sé insufficiente ad anonimizzare i dati personali contenuti negli atti e documenti pubblicati online" e che "il rischio di identificare l'interessato è tanto più probabile quando, fra l'altro, accanto alle iniziali del nome e cognome permangono ulteriori informazioni di contesto che rendono comunque identificabile l'interessato", come nel caso di specie, essendo necessario, al fine di rendere effettivamente anonimi i dati pubblicati online, "oscurare del tutto il nominativo e le altre informazioni riferite all'interessato che ne possono consentire l'identificazione anche a posteriori".

In ogni caso l'Azienda Ospedaliera non ha comprovato l'esistenza di una specifica norma di legge che obblighi l'Ente a pubblicare le determinazioni oggetto del reclamo - contenenti dati personali relativi a un procedimento disciplinare nei confronti di una dipendente nonché dati sulle progressioni economiche "orizzontali" del personale - invocando, quali basi giuridiche del relativo trattamento, corpi normativi e disposizioni anche a livello regionale che, tuttavia, per ragioni diverse, non appaiono pertinenti rispetto al caso di specie, o comunque non sufficienti a giustificare, per i profili di protezione dei dati, la condotta dell'Ente.

In particolare, per quanto concerne la determinazione n. XX del XX, sebbene l'Azienda Ospedaliera abbia dichiarato che la pubblicazione del predetto atto fosse prescritta dall'art. 10 della L.R., 7 novembre 2012, n.21, ai sensi del quale "le aziende sanitarie pubblicano gli atti, sia le deliberazioni del direttore generale che le determinazioni dirigenziali, sull'albo pretorio on line dell'azienda, immediatamente e comunque non oltre quindici giorni", si deve ritenere che tale generica disposizione si riferisce alla mera pubblicazione di atti e documenti dell'Ente ma non legittima, di per sé, la diffusione online di dati personali relativi a un procedimento disciplinare a carico di un dipendente (presa d'atto della conclusione di un procedimento disciplinare).

L'art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, d'altra parte, che "l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito", ma non prevede invece la pubblicazione online degli atti connessi al procedimento disciplinare, anche ai fini dell'integrazione dell'efficacia. Al riguardo, infatti, il successivo comma 5 del predetto articolo, prescrive che "le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito" siano effettuate "tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, [...] ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore" evidenziando che gli atti del procedimento disciplinare devono essere oggetto di comunicazione all'interessato nei tempi e nelle forme stabilite dalla legge (e non invece di diffusione). Peraltro come tradizionalmente chiarito dal Garante fin dal 2007 le amministrazioni devono adottare tutte le misure tecniche e organizzative adeguate per evitare che informazioni relative al procedimento disciplinare rese note all'interno della realtà organizzativa dell'Ente in favore di personale non specificamente autorizzato al trattamento in questione (ad es. altri colleghi non assegnati all'ufficio del personale) con ciò escludendo per converso che non sussiste un presupposto per il trattamento da parte di altri colleghi di tali informazioni, né tantomeno per la loro diffusione in favore dell'intera collettività (cfr. "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del 14 giugno 2007, doc. web n. 1417809).

Vieppiù, quando la legge di settore ha previsto specifiche comunicazioni a terzi di informazioni afferenti a un procedimento disciplinare lo ha fatto espressamente prevedendo altresì specifiche misure a tutela dei diritti degli interessati: la medesima norma del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce, infatti, che nella

comunicazione dall'ufficio competente di ogni amministrazione all'Ispettorato per la funzione pubblica, degli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché dell'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, il nominativo del lavoratore interessato debba essere "sostituito da un codice identificativo", al fine "di tutelare la riservatezza del dipendente" (art.55-bis, comma 4 ultimo capoverso, cit.).

Quanto alla disposizione, invocata dall'Azienda ospedaliera, che prevede la pubblicazione di tutti gli atti dell'Ente, va ricordato che questa Autorità, in più occasioni, ha chiarito che anche la presenza di un regime di pubblicità degli atti, non può comportare alcun automatismo rispetto alla diffusione online dei dati e informazioni personali, né una deroga ai principi in materia di protezione dei dati personali (v. provv. del 25 febbraio 2021, n. 68, doc web 9567429). In numerose decisioni, infatti, il Garante ha ribadito che anche alle pubblicazioni nell'albo pretorio online si applicano tutti i limiti previsti dai principi della protezione dei dati con riguardo alla liceità e alla minimizzazione dei dati (cfr. parte II, par. 3.a. delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati"). Ciò è d'altronde confermato anche dal sistema di protezione dei dati personali contenuto nel Regolamento, alla luce del quale è previsto che il titolare del trattamento deve mettere "in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento" e deve essere "in grado di dimostrare" – alla luce del principio di "responsabilizzazione" – di averlo fatto (artt. 5, par. 2; 24 e 25, par. 2, Regolamento).

Nella delibera oggetto di pubblicazione non avrebbe dovuto essere, quindi, riportato alcun dato personale della reclamante (nel caso di specie le iniziali del nome e cognome), ricorrendo, se del caso, alla tecnica degli "omissis" o ad altre misure di anonimizzazione dei dati (cfr., da ultimo, provv. del 15 settembre 2022, n.299, doc. web 9815665 e precedenti in essi richiamati).

Non possono, inoltre, considerarsi pertinenti, anche con riguardo alla qualità e al contenuto della fonte, le disposizioni del CCNL Comparto Sanità e del "Regolamento per i procedimenti disciplinari" dell'Azienda Ospedaliera, che comunque non soddisfano i requisiti di una idonea base giuridica ai sensi dell'art. 2-ter, commi 1 e 3 del Codice nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139 (che, come pure rilevato dall'Azienda Ospedaliera, trova applicazione, secondo il principio *tempus regit actum*, al caso di specie). Tali disposizioni si limitano a indicare i casi e i modi del procedimento disciplinare, dettagliando in favore dei dipendenti interessati il quadro già fissato a livello nazionale con le richiamate norme del d.lgs. n. 165/2001, ma non prevedono, né potrebbero giustificare, in particolare, la diffusione online di una determinazione di presa d'atto della conclusione di un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente.

Quanto poi alla ritenuta possibilità che, per effetto delle modifiche al Codice, operate dal d.l. 139 del 2021, che come detto non trovano comunque applicazione al caso di specie, sia configurabile una diffusione di dati personali sulla base di "una autonoma individuazione delle finalità da parte dell'ente" occorre far presente che, nel quadro di derivazione europea della disciplina di protezione dei dati, nella prospettiva della certezza del diritto, nonché del principio di non discriminazione, non sono consentiti livelli differenziati di tutela della protezione dei dati personali – né su base territoriale né a livello di singola amministrazione – specie quando, come nel caso di cui trattasi, la materia sia già stata oggetto di bilanciamento e regolazione dal legislatore con disposizioni uniformi a livello nazionale. Ciò considerando altresì che il Regolamento prevede che la base giuridica del trattamento deve essere idonea anche alla luce dell'"ordinamento costituzionale" dello Stato membro (considerando 41 e v. anche Corte Cost. sent. n. 271/2005 in base alla quale la disciplina di protezione dei dati personali rientra fra la materia di competenza esclusiva statale riferita all' "ordinamento civile"), nel rispetto del principio di proporzionalità (art. 6, par. 3, lett. b), del Regolamento).

Le considerazioni svolte in merito alla citata delibera del 2020 valgono in relazione a quanto dichiarato dall'Azienda Ospedaliera in merito alla necessità di pubblicare la deliberazione n. XX del XX ai sensi dell'art. 10 della l.r. 7 novembre 2012, n. 21, non rinvenendosi, né nella citata legge regionale né aliunde, norme che dispongano espressamente in tal senso.

Appare, infatti, non pertinente il richiamo, da parte dell'Azienda Ospedaliera, all'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 1, commi 15 e 16 della L. 190 del 2012 atteso che tale disposizione si riferisce in particolare alla "pubblicazione, nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi", tra cui anche i concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009. Il predetto art.24 si riferisce, infatti, alle sole progressioni di carriera "ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001" (c.d. progressioni verticali) e non anche alle progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali), oggetto della delibera in questione.

A tale riguardo è opportuno richiamare quanto stabilito espressamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC proprio in merito all'ambito di applicazione dell'art. 19, nella parte in cui ha specificato che le procedure selettive interne che determinano un passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria, cd. progressioni orizzontali, come nel caso di specie, "sono escluse dall'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 "Bandi di concorso" del d.lgs. 33/2013, in quanto procedure a carattere meritocratico connesse alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore e non soggette al principio del pubblico concorso", differentemente dalle progressioni finalizzate al passaggio di qualifica, consistenti nell'inquadramento in un'area superiore (c.d. progressioni verticali) che avvengono attraverso procedure comparative, determinandosi in tal caso una novazione oggettiva del rapporto di lavoro assimilabile all'assunzione (v. ANAC Delibera n 775 del 10 novembre 2021; comma 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001 nonché la copiosa giurisprudenza sul punto, in particolare, Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Ordinanza 7 dicembre 2020 n. 27932; Cass., Sez. Unite, Sent. 6 giugno 2017, n. 13981; Cons. Stato, sez. III, 29 aprile 2019, n. 2774; Cons. Stato, sez. V, 6 luglio 2010, n. 4313).

Per tali ragioni risulta, pertanto, inconferente anche il richiamo al più generale art. 19 comma 1 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, che nel prescrivere la pubblicazione delle sole "graduatorie finali", si riferisce esclusivamente ai "bandi di concorso per il reclutamento" (cfr. provv. 26 gennaio 2023, n.28, doc. web 9865528 e provvedimenti in esso richiamati) e non anche alle procedure interne finalizzate alle progressioni economiche del personale già in servizio. A riprova di ciò si rileva, inoltre, che la deliberazione in questione non è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Azienda Ospedaliera, come sarebbe stato necessario in caso di applicazione del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, confermando che l'Azienda Ospedaliera non ha proceduto alla pubblicazione in questione per le invocate finalità di trasparenza dell'azione amministrativa.

È necessario, comunque rilevare che i dipendenti inseriti nei predetti allegati alla delibera del XX, sono centinaia (circa quattrocento), tra cui la reclamante e non, come indicato dall'Azienda Ospedaliera, il più ridotto numero degli esclusi (circa 90) dalla progressione.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la diffusione dei dati personali della reclamante, contenuti nella determinazione n. XX del XX, avente ad oggetto la presa d'atto della conclusione di un procedimento disciplinare nei suoi confronti nonché della deliberazione n. XX del XX e relativi allegati, è, pertanto, avvenuta in maniera non conforme ai principi di protezione dei dati e in assenza di un'idonea base giuridica, in violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c), e 6 del Regolamento, nonché 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

4. Conclusioni.

Alla luce delle valutazioni sopra richiamate, si rileva che le dichiarazioni rese dal titolare del trattamento nel corso dell'istruttoria - della cui veridicità si può essere chiamati a rispondere ai sensi dell'art. 168 del Codice - seppure meritevoli di considerazione, non consentono di superare i rilievi notificati dall'Ufficio con l'atto di avvio del procedimento e risultano insufficienti a consentire l'archiviazione del presente procedimento, non ricorrendo, peraltro, alcuno dei casi previsti dall'art. 11 del Regolamento del Garante n. 1/2019.

Si confermano, pertanto, le valutazioni preliminari dell'Ufficio e si rileva l'illiceità del trattamento di dati personali effettuato dall'Azienda Ospedaliera Universitaria di Cagliari, per aver diffuso, mediante pubblicazione online, determinazione n. XX del XX, avente ad oggetto la presa d'atto della conclusione di un procedimento disciplinare nei confronti della reclamante e la deliberazione n. XX del XX comprensiva degli allegati, recante la graduatoria delle progressioni economiche orizzontali per il 2018 dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera, in assenza di una base giuridica, in violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c), 6 del Regolamento nonché dell'art.2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

La violazione delle predette disposizioni rende applicabile la sanzione amministrativa prevista dall'art. 83, par. 5, del Regolamento, ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i), e 83, par. 3, del Regolamento medesimo, come richiamato anche dall'art. 166, comma 2, del Codice.

In tale quadro, considerando, in ogni caso, che la condotta ha esaurito i suoi effetti - atteso che la diffusione dei dati è cessata in data XX - non ricorrono i presupposti per l'adozione di ulteriori misure correttive di cui all'art. 58, par. 2, del Regolamento.

5. Adozione dell'ordinanza ingiunzione per l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria e delle sanzioni accessorie (artt. 58, par. 2, lett. i e 83 del Regolamento; art. 166, comma 7, del Codice).

Il Garante, ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i) e 83 del Regolamento nonché dell'art. 166 del Codice, ha il potere di "infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'articolo 83, in aggiunta alle [altre] misure [correttive] di cui al presente paragrafo, o in luogo di tali misure, in funzione delle circostanze di ogni

singolo caso" e, in tale quadro, "il Collegio [del Garante] adotta l'ordinanza ingiunzione, con la quale dispone altresì in ordine all'applicazione della sanzione amministrativa accessoria della sua pubblicazione, per intero o per estratto, sul sito web del Garante ai sensi dell'articolo 166, comma 7, del Codice" (art. 16, comma 1, del Regolamento del Garante n. 1/2019).

Al riguardo, tenuto conto dell'art. 83, par. 3, del Regolamento, nel caso di specie la violazione delle disposizioni citate è soggetta all'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 83, par. 5, del Regolamento.

La predetta sanzione amministrativa pecuniaria inflitta, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso, va determinata nell'ammontare tenendo in debito conto gli elementi previsti dall'art. 83, par. 2, del Regolamento.

In relazione ai predetti elementi è stato considerato che la rilevata condotta ha avuto ad oggetto la diffusione di una delibera contenente dati personali attinenti a vicende connesse al rapporto di lavoro riferiti a un procedimento disciplinare a carico di un dipendente, e a un'altra determinazione riguardante gli esiti di una procedura valutativa e i conseguenti effetti giuridici ed economici riferiti a centinaia di dipendenti, la cui pubblicazione è avvenuta per un periodo particolarmente esteso (circa tre anni); ciò è avvenuto nonostante le indicazioni rese dal Garante a tutti i soggetti pubblici sin dal 2014 con le Linee guida in materia di trasparenza e pubblicità degli atti (v. anche "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" sopra citate).

Di contro, si è tenuto favorevolmente in considerazione che la violazione non ha riguardato categorie particolari di dati personali e che la pubblicazione è avvenuta senza alcuna indicizzazione sui siti generalisti. L'Azienda Ospedaliera ha inoltre provveduto a rimuovere dal proprio sito istituzionale le determinazioni oggetto del reclamo e, con il supporto del Responsabile della protezione dei dati, ha posto in essere misure tecniche e organizzative per la gestione delle pubblicazioni, per assicurare la conformità alle norme di settore e alla disciplina di protezione dei dati. Non risultano, inoltre, precedenti violazioni pertinenti commesse dal titolare del trattamento o precedenti provvedimenti di cui all'art. 58 del Regolamento.

In ragione dei suddetti elementi, valutati nel loro complesso, si ritiene di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria nella misura di euro 8.000 (ottomila) per la violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c), 6, nonché 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139), quale sanzione amministrativa pecuniaria ritenuta, ai sensi dell'art. 83, par. 1, del Regolamento, effettiva, proporzionata e dissuasiva.

Tenuto conto che l'atto oggetto di diffusione online conteneva i riferimenti a una delicata vicenda personale dell'interessato, riguardante la sospensione dal servizio per motivi disciplinari, si ritiene altresì che debba applicarsi la sanzione accessoria della pubblicazione sul sito del Garante del presente provvedimento, prevista dall'art. 166, comma 7 del Codice e art. 16 del Regolamento del Garante n. 1/2019.

Si rileva, infine, che ricorrono i presupposti di cui all'art. 17 del Regolamento n. 1/2019.

TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE

dichiara, ai sensi dell'art. 57, par. 1, lett. f), del Regolamento, l'illiceità del trattamento effettuato dal Titolare per violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c), 6 del Regolamento, nonché 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139), nei termini di cui in motivazione;

ORDINA

ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i) e 83 del Regolamento, nonché dell'art. 166 del Codice, all'Azienda Ospedaliera Universitaria di Cagliari, in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede legale in Via Ospedale, 54 - 09124 Cagliari (CA), C.F. 03108560925, di pagare la somma di euro 8.000 (ottomila) a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria per le violazioni indicate in motivazione.

Si rappresenta che il contravventore, ai sensi dell'art. 166, comma 8, del Codice, ha facoltà di definire la controversia mediante pagamento, entro il termine di 30 giorni, di un importo pari alla metà della sanzione comminata;

INGIUNGE

alla predetta Azienda Ospedaliera Universitaria di Cagliari, in caso di mancata definizione della controversia ai sensi dell'art. 166, comma 8, del Codice, di pagare la somma di euro 8.000 (ottomila) secondo le modalità indicate in allegato, entro 30 giorni dalla notificazione del presente provvedimento, pena l'adozione dei conseguenti atti esecutivi a norma dall'art. 27 della l. n. 689/1981;

DISPONE

la pubblicazione del presente provvedimento sul sito web del Garante ai sensi dell'art. 166, comma 7, del Codice (v. art. 16 del Regolamento del Garante n. 1/2019);

l'annotazione del presente provvedimento nel registro interno dell'Autorità, previsto dall'art. 57, par. 1, lett. u), del Regolamento, delle violazioni e delle misure adottate in conformità all'art. 58, par. 2, del Regolamento (v. art. 17 del Regolamento del Garante n. 1/2019).

Ai sensi degli artt. 78 del Regolamento, 152 del Codice e 10 del d.lgs. n. 150/2011, avverso il presente provvedimento è possibile proporre ricorso dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria, a pena di inammissibilità, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del provvedimento stesso ovvero entro sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero.

Roma, 13 aprile 2023

IL PRESIDENTE
Stanzione

IL RELATORE
Ghiglia

IL SEGRETARIO GENERALE
Mattei



GPD P

**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di Misterbianco - 26 gennaio 2023 [9865528]

[doc. web n. 9865528]

Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di Misterbianco - 26 gennaio 2023

Registro dei provvedimenti
n. 28 del 26 gennaio 2023

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

NELLA riunione odierna, alla quale hanno preso parte il prof. Pasquale Stanzione, presidente, la prof.ssa Ginevra Cerrina Feroni, vicepresidente, il dott. Agostino Ghiglia e l'avv. Guido Scorza, componenti, e il cons. Fabio Mattei, segretario generale;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, "Regolamento generale sulla protezione dei dati" (di seguito, "Regolamento");

VISTO il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE (di seguito "Codice");

VISTO il Regolamento n. 1/2019 concernente le procedure interne aventi rilevanza esterna, finalizzate allo svolgimento dei compiti e all'esercizio dei poteri demandati al Garante per la protezione dei dati personali, approvato con deliberazione n. 98 del 4/4/2019, pubblicato in G.U. n. 106 dell'8/5/2019 e in www.gpdp.it, doc. web n. 9107633 (di seguito "Regolamento del Garante n. 1/2019");

Vista la documentazione in atti;

Viste le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del Regolamento del Garante n. 1/2000 sull'organizzazione e il funzionamento dell'ufficio del Garante per la protezione dei dati personali, doc. web n. 1098801;

Relatore il dott. Agostino Ghiglia;

PREMESSO

1. Il reclamo.

Con reclamo presentato al Garante la sig.ra XX, dipendente del Comune di Misterbianco (di seguito "Comune"), ha lamentato la pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune della determinazione n. XX avente ad oggetto la "Progressione economica orizzontale anno XX –

Rideterminazione della graduatoria categoria C, in esecuzione della sentenza n. XX e provvedimenti conseguenti". La determinazione contiene dati personali della reclamante e di un'altra dipendente e, segnatamente, il rispettivo numero di matricola, nonché con riferimento alla reclamante anche ulteriori informazioni relative ad un contenzioso avanti al giudice del lavoro e alla circostanza che, per effetto della relativa sentenza, la stessa dovesse restituire delle somme indebitamente percepite con trattenute mensili sulla busta paga nel limite di un quinto dello stipendio.

Dalla determinazione si evince infatti che in base alla ridefinizione dei punteggi, veniva disposto che la reclamante "scende dalla posizione n. 12 alla posizione n. 13 [...]e] perde la posizione PEO; [...] deve restituire un importo non specificato per il periodo XX; [...] deve restituire l'importo di € 6.060,08 a partire dal XX mediante prelievo coatto con trattenute mensili sulla busta paga nel limite del quinto dello stipendio".

Alla stessa determinazione sono inoltre allegati due documenti e, in particolare, la "graduatoria definitiva [...]" e quella "rettificata [...]" a seguito della predetta sentenza.

Come lamentato dalla reclamante, seppur nel corpo della determinazione la reclamante veniva identificata con il numero XX, l'interessata risultava facilmente identificabile dalla lettura combinata del provvedimento e degli allegati, mettendo in correlazione le due graduatorie, atteso che "negli allegati A (vecchia graduatoria) e B (nuova graduatoria) parti integranti e sostanziali del provvedimento vengono espressamente indicati: Nome e Cognome, data di nascita, data di assunzione e punteggio assegnato".

2. L'attività istruttoria.

Con nota del XX, rispondendo alla richiesta di informazioni formulata da questa Autorità, il Comune ha rappresentato, in particolare, che:

- "rientrano tra gli obblighi di pubblicazione in capo a questo Ente, anche quelli di cui all'art. 19 del D.lgs. n. 33/2013, [...] che attiene agli obblighi di trasparenza nell'ambito delle procedure concorsuali delle amministrazioni";
- "si precisa che la determinazione del Responsabile del Settore n. XX, oggetto del reclamo, riguarda una rideterminazione di graduatoria relativa alla Progressione Economica Orizzontale dell'anno XX in esecuzione della sentenza n. XX";
- "di per sé stessa, dunque, trattandosi di graduatoria, [il Comune] si è attenuto strettamente a quanto indicato dallo stesso Garante al punto 3.b. della "parte seconda" delle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati (Registro dei provvedimenti n. 243 del 15 maggio 2014), provvedendo a pubblicare detta determinazione all'Albo Pretorio telematico dell'Ente, assieme ai due suoi allegati, nei ristretti limiti dei 15 giorni previsti per legge, ovvero dal XX al XX "anche al fine di consentire agli interessati l'attivazione delle forme di tutela dei propri diritti e di controllo della legittimità delle procedure concorsuali o selettive" con diffusione dei soli dati pertinenti e non eccedenti riferiti agli interessati";
- "si è, comunque avuto cura di adottare l'accorgimento dell'oscuramento del nome e cognome del soggetto reclamante pur mantenendo il numero di matricola, in quanto conosciuto solo dai diretti interessati e dal competente personale incaricato al trattamento dei dati";
- "parallelamente alla pubblicazione sopra definita, presso la Regione Sicilia, ai sensi e per effetto dall'art 6 comma 1 della Legge 26 giugno 2015, n. 11 e fatte salve le disposizioni a

tutela della privacy è fatto obbligo a tutte le amministrazioni comunali di provvedere anche alla pubblicazione sul medesimo Albo pretorio on line per estratto entro sette giorni dalla loro emanazione, tutti gli atti deliberativi adottati dalla giunta e dal consiglio e le determinazioni sindacali e dirigenziali nonché le ordinanze, ai fini di pubblicità notizia”;

- “si aggiunge che la durata di questa pubblicazione per estratto è di 5 anni (art. 8 comma 3 d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 come modificato dall'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 97 del 2016), precisando, tuttavia, che la pubblicazione per estratto non consente di accedere al testo integrale della determinazione e degli allegati, ma in essa vi compare unicamente la dicitura dell'oggetto generico della determinazione”;

- “si ritiene [...] che la determinazione, oggetto di reclamo, non contenga alcun contenuto pregiudizievole nei confronti della dipendente reclamante se non quello direttamente derivante da obbligazioni a carattere giurisdizionale e normativo, posto che [il Comune] ha operato, in applicazione di una sentenza esecutiva di un giudice ed in conformità con la normativa in materia di trasparenza, senza che , in alcun sia stata discrezionalmente lesa né la sfera professionale, né quella personale della dipendente , tenuto conto che, in particolare, il dovuto riferimento al recupero delle somme “con trattenute mensili sulla busta paga nel limite di un quinto dello stipendio” contenuto nello stesso provvedimento, si poneva come generica e non unica procedura, che non andava, assolutamente, a compromettere la tutela della sfera soggettiva della dipendente, né, tanto meno, a denunciare la propria situazione reddituale , così come, invece, lamentato nel reclamo”.

Sulla base degli elementi acquisiti l'Ufficio ha notificato al Comune, in qualità di titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 166, comma 5, del Codice, l'avvio del procedimento per l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 58, par. 2, del Regolamento, in quanto la pubblicazione sul sito web del Comune della predetta determinazione ha causato la “diffusione” dei dati personali della reclamante e di altri interessati, in violazione degli artt. 5, 6 del Regolamento e 2-ter del Codice, nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139. Pertanto ha invitato il predetto titolare a produrre al Garante scritti difensivi o documenti ovvero a chiedere di essere sentito dall'Autorità (art. 166, commi 6 e 7, del Codice; nonché art. 18, comma 1, dalla legge n. 689 del 24/11/1981).

Il Comune ha fatto pervenire le proprie memorie difensive rappresentando, in particolare, che:

- “con riferimento alla contestata non conformità ai principi di “liceità, correttezza e trasparenza” e “minimizzazione dei dati”, non sembra che, relativamente all'attività di pubblicazione effettuata, sia stata adeguatamente considerata la situazione che l'atto principale della determinazione sia stato perfezionato e pubblicato nel rispetto delle dovute cautele previste in materia di protezione dei dati, ovvero, nello specifico, attraverso l'utilizzo della formula “omissis” al posto dei dati personali contenuti nel testo, accortezza questa in linea con le finalità di oscuramento e minimizzazione dei dati ritenuti eccedenti e non pertinenti, ciò nella leale e sincera convinzione, del tutto in buona fede, che la sopravvivenza nel testo del solo numero di matricola del dipendente potesse essere, in ogni caso, un valido argine alla pubblica riconoscibilità del dipendente”;

- “con riferimento poi, all'altro motivo di addebito riguardante la contestata assenza di una base giuridica, si rappresenta che questo Ente, nel procedere alla suddetta attività di pubblicazione di una graduatoria finale riguardante una Progressione Economica Orizzontale (PEO), abbia agito in conformità alle stesse indicazioni contenute nel paragrafo 3.b. delle Linee guida [doc. web n. 3134436], secondo cui occorre dare pubblicità alle graduatorie finali [...] di concorsi e selezioni pubbliche e di altri procedimenti che prevedono la formazione di graduatorie, per cui la pubblicazione della determinazione de quo, assieme ai due suoi allegati, è avvenuta in ossequio a quanto stabilito dalla specifica normativa in

materia di pubblicità degli atti amministrativi nella sezione "Albo Pretorio" telematico dell'Ente (ex art. 32, comma I, L. 69/2009 e s.m.i.), per il tempo strettamente necessario previsto dalla norma ed in conformità agli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dalla stessa Legge”;

- “d'altra parte, a proposito dell'asserzione secondo cui la pubblicazione delle sole "graduatorie finali" sia riferibile esclusivamente ai "bandi di concorso per il reclutamento" e non anche alle procedure finalizzate alle progressioni economiche, la lettura del doc web n. 958442, da Voi stessi citato, ricondurrebbe, invece, a valorizzare una normativa di settore, secondo cui occorra dare pubblicità, oltre che degli esiti delle prove concorsuali e graduatorie finali, più in generale, dei provvedimenti finali e delle graduatorie, nonché degli altri atti riguardanti i concorsi, le prove selettive e le progressioni di carriera e di altri procedimenti che si concludono con la formazione di graduatorie, risultando quest'ultima fattispecie in linea con quanto effettuato dall'Ente”;

- “va detto, anche, che l'obbligo, a cui questo Ente ha ottemperato, è stato ulteriormente ripreso dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. (emanato in esecuzione dell'art. I, comma 35, della legge 190/2012), concernente il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", il quale, in particolare, all'art. 12 ha disciplinato gli specifici obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativa e amministrativo generale”;

- “è il caso di aggiungere che la pubblicazione all'albo pretorio del Comune è prescritta dall'art. 124 T. U n. 267/2000 per tutte le deliberazioni del comune e della provincia ed essa riguarda non solo le deliberazioni degli organi di governo (consiglio e giunta municipali) ma anche le determinazioni dirigenziali, esprimendo la parola "deliberazione" ab antiquo sia risoluzioni adottate da organi collegiali che da organi monocratici ed essendo l'intento quello di rendere pubblici tutti gli atti degli Enti locali di esercizio del potere deliberativo, indipendentemente dalla natura collegiale o meno dell'organo emanante (Consiglio di Stato, sez. V, 15/03/2006, n. 1370)”;

- “si tiene a precisare, ribadendo quanto già rappresentato nel ns. precedente riscontro [...], a cui si rinvia nella sua integrità, come questo Ente, nell'ambito delle superiori attività di pubblicazione degli atti, abbia cercato di adottare tutti i dovuti accorgimenti per adempiere alla tutela della "Data Protection", provvedendo a disattivare, con regolarità, i meccanismi che consentono ai motori di ricerca di indicizzare il contenuto, in ossequio al punto 6) delle Linee guida AgiD "sulla pubblicità legale dei documenti e sulla conservazione dei siti web delle PA" riguardante il "Diritto all'oblio e temporaneità della pubblicazione", posto che ogni pubblicazione avviene limitatamente al periodo previsto dall'ordinamento proprio al fine di rispettare il principio di temporaneità ed il cd. "diritto all'oblio".

3. Normativa applicabile.

3.1 Il quadro normativo.

La disciplina di protezione dei dati personali prevede che i soggetti pubblici, anche qualora operino nello svolgimento dei propri compiti di datori di lavoro, possono trattare i dati personali dei lavoratori, se il trattamento è necessario, in generale, per la gestione del rapporto di lavoro e per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti dalle norme nazionali di settore (artt. 6, par. 1, lett. c), 9, parr. 2, lett. b), e 4, e 88 del Regolamento) oppure “per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento” (art. 6, par. 1, lett. e), del Regolamento).

La normativa europea prevede che “gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più specifiche per adeguare l'applicazione delle norme del presente regolamento con riguardo al

trattamento, in conformità del paragrafo 1, lettere c) ed e), determinando con maggiore precisione requisiti specifici per il trattamento e altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto [...]” (art. 6, par. 2, del Regolamento). Al riguardo, si evidenzia che le operazioni di trattamento che consistono nella “diffusione” di dati personali sono ammesse solo quando previste da una norma di legge o di regolamento (art. 2-ter, nel testo del Codice antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

Con riguardo alle categorie particolari di dati personali, il trattamento è, di regola, consentito, oltre che per assolvere a specifici obblighi “in materia di diritto del lavoro [...] nella misura in cui sia autorizzato dal diritto [...] in presenza di garanzie appropriate” (art. 9, par. 2, lett. b), del Regolamento), anche ove “necessario per motivi di interesse pubblico rilevante sulla base del diritto dell’Unione o degli Stati membri, che deve essere proporzionato alla finalità perseguita, rispettare l’essenza del diritto alla protezione dei dati e prevedere misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell’interessato” (art. 9, par. 2, lett. g), del Regolamento).

Il datore di lavoro, titolare del trattamento, è tenuto, in ogni caso, a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, fra i quali quello di “liceità, correttezza e trasparenza” nonché di “minimizzazione dei dati”, in base ai quali i dati personali devono essere “trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell’interessato” e devono essere “adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati” (art. 5, par. 1, lett. a) e c), del Regolamento).

3.2. La diffusione dei dati personali relativi al rapporto di lavoro e alle progressioni economiche orizzontali.

Come risulta dagli atti e dalle dichiarazioni rese dal titolare del trattamento, nonché dall’accertamento compiuto sulla base degli elementi acquisiti a seguito dell’attività istruttoria e dalle successive valutazioni di questo Dipartimento, il Comune ha pubblicato, dal XX al XX, sul sito web istituzionale, sezione Albo Pretorio, la Determinazione n. XX - e i relativi allegati, parti integranti e sostanziali del provvedimento stesso - avente ad oggetto la rideterminazione di graduatoria relativa alla Progressione Economica Orizzontale dell’anno XX, diffondendo in chiaro dati personali relativi alla reclamante ed altri lavoratori. In particolare, con specifico riferimento alla reclamante (XX) e a un’altra lavoratrice (XX), sono stati diffusi informazioni personali, contenute nella determinazione, relative a una sentenza del giudice del lavoro, alla conseguente posizione di debito/credito delle medesime lavoratrici, nonché al pignoramento del quinto dello stipendio della reclamante. Sono stati altresì diffusi altri dati personali contenuti nei predetti allegati, e, in particolare, nome, cognome, data di nascita, data di assunzione, anzianità di servizio, categoria, punteggio, riferiti all’interessata e agli altri partecipanti alla procedura finalizzata alla progressione economica orizzontale.

Nel corso dell’istruttoria il Comune ha giustificato la diffusione dei dati personali contenuti nella determinazione in esame e nei relativi allegati invocando, quali basi giuridiche del relativo trattamento, corpi normativi e disposizioni anche a livello regionale che, tuttavia, per ragioni diverse, non appaiono pertinenti rispetto al caso di specie, o comunque non sufficienti a giustificare, per i profili di protezione dei dati, la condotta dell’ente.

In via preliminare vanno distinte, anche in ragione del diverso regime giuridico applicabile, le disposizioni che regolano gli obblighi di pubblicità dell’azione amministrativa per finalità di trasparenza da quelle che regolano forme di pubblicità per finalità diverse, quali la pubblicità legale.

In particolare, gli obblighi di pubblicazione online di dati per finalità di “trasparenza” sono quelli indicati nel d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 avente a oggetto le “informazioni concernenti

l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" (cfr. "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" del Garante, provv. 15 maggio 2014, n. 243, doc. web n. 3134436, parte I).

Accanto a questi obblighi di pubblicazione coesistono altri obblighi di pubblicità online di dati, informazioni e documenti della P.A. – contenuti in specifiche disposizioni di settore diverse da quelle approvate in materia di trasparenza – come, fra l'altro, quelli volti a far conoscere l'azione amministrativa in relazione al rispetto dei principi di legittimità e correttezza, o quelli atti a garantire la pubblicità legale degli atti amministrativi (es.: pubblicità integrativa dell'efficacia, dichiarativa, notizia; cfr. Linee guida, cit. parte II).

Tanto premesso, in riferimento al caso in esame, appare inconferente il richiamo, da parte del Comune, all'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 19 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, atteso che il comma primo di tale disposizione, nel prescrivere la pubblicazione delle sole "graduatorie finali", si riferisce esclusivamente ai "bandi di concorso per il reclutamento" (cfr. provv. 25 marzo 2021, n. 106, doc. web n. 9584421 e 11 marzo 2021, n. 89, doc. web n. 9581028) e non anche alle procedure interne finalizzate alle progressioni economiche del personale già in servizio.

A tale riguardo è, altresì, opportuno richiamare quanto stabilito espressamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC proprio in merito all'ambito di applicazione del menzionato art. 19, nella parte in cui ha specificato che le procedure selettive interne che determinano un passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria, cd. progressioni orizzontali, come nel caso di specie, "sono escluse dall'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 "Bandi di concorso" del d.lgs. 33/2013, in quanto procedure a carattere meritocratico connesse alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore e non soggette al principio del pubblico concorso", diversamente dalle progressioni finalizzate al passaggio di qualifica, consistenti nell'inquadramento in un'area superiore (c.d. progressioni verticali) che avvengono attraverso procedure comparative, determinandosi in tal caso una novazione oggettiva del rapporto di lavoro assimilabile all'assunzione (v. ANAC Delibera n 775 del 10 novembre 2021; comma 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001 nonché la copiosa giurisprudenza sul punto, in particolare, Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Ordinanza 7 dicembre 2020 n. 27932; Cass., Sez. Unite, Sent. 6 giugno 2017, n. 13981; Cons. Stato, sez. III, 29 aprile 2019, n. 2774; Cons. Stato, sez. V, 6 luglio 2010, n. 4313).

A riprova di ciò si rileva che la determinazione in questione non è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale del Comune, come sarebbe stato necessario in caso di applicazione del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, confermando che il Comune non ha proceduto alla pubblicazione in questione per le invocate finalità di trasparenza dell'azione amministrativa.

Nel corso dell'istruttoria il Comune ha inoltre fatto riferimento al punto 3.b. delle richiamate Linee guida del Garante, che contempla, non già la pubblicazione per finalità di trasparenza, bensì forme di "pubblicità degli esiti delle prove concorsuali e delle graduatorie finali – nonché, nei casi (e con le modalità) previsti, dei risultati di prove intermedie – di concorsi e selezioni pubbliche e di altri procedimenti che prevedono la formazione di graduatorie", specificando che restano "salve le normative di settore che ne regolano tempi e forme di pubblicità".

Le norme di settore alle quali fa riferimento il menzionato passaggio delle Linee guida consistono nelle disposizioni che stabiliscono, in generale, la pubblicità dei provvedimenti finali e delle graduatorie riguardanti i concorsi e le prove selettive finalizzate al reclutamento e all'assunzione che, per le ragioni anzidette, non risultano applicabili al caso di specie (cfr. nota 62, Linee guida cit.; art. 7, d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3; nonché art. 15, d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, in

particolare, commi 5, 6 e 6 bis e, più in generale, sulla pubblicità delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni, art. 35, comma 3, d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165). Il predetto passaggio si riferisce altresì “ad altri procedimenti che si concludono con la formazione di graduatorie” ove siano previste da specifiche disposizioni di settore che ne regolino anche il regime di pubblicità (al riguardo, si vedano, ad esempio, le procedure di avanzamento ad anzianità per sottufficiali e graduati di cui agli artt. 1056 e 1059 del d.lgs. n. 66/2010, che prevede che gli esiti delle stesse siano pubblicati sui portali istituzionali delle Forze Armate; diversamente dalle procedure per l'avanzamento degli ufficiali di cui all'art. 1067, comma 5, per i quali è invece previsto unicamente che ai soggetti valutati è data comunicazione dell'esito dell'avanzamento).

Nel caso in questione invece il Comune non ha individuato alcuna specifica norma di settore che espressamente autorizzi la pubblicazione degli esiti di un procedimento relativo alla determinazione delle progressioni economiche orizzontali dei lavoratori, restando in ogni caso salve le altre forme di conoscibilità degli atti amministrativi previste dall'ordinamento (artt. 22 e ss. l. 7 agosto 1990, n. 241; d.P.R. 12 aprile 2006, n. 184; artt. 6, 9, 10 e 86 Regolamento).

Tra le varie argomentazioni difensive prospettate dal Comune, finalizzate a giustificare la pubblicazione della determinazione in questione e dei relativi allegati, vi è la asserita necessità di adempiere a quanto previsto dall'art. 124 del d.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 (Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che regola la pubblicazione per 15 giorni sull'Albo Pretorio delle deliberazioni dell'Ente (v. anche art. 32, comma I, della L. n.69 del 18 giugno 2009, che si limita a prevedere che gli obblighi di pubblicazione di “atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati”).

Le citate disposizioni nulla prevedono riguardo alla pubblicazione di una determinazione quale quella oggetto della presente istruttoria (ossia determinazione avente ad oggetto la rideterminazione di una graduatoria relativa alla Progressione Economica Orizzontale, e dei relativi allegati contenenti, come nel caso di specie, ulteriori informazioni riguardanti delicate vicende connesse al rapporto di lavoro della dipendente, quali il pignoramento del quinto dello stipendio). Né può ritenersi adeguato il riferimento all'invocata legge regionale (Legge 26 giugno 2015, n. 11) che all'art 6 comma 1, richiamato dal Comune, prevede esclusivamente l'obbligo di pubblicazione “per estratto nei rispettivi siti internet, entro sette giorni dalla loro emanazione, tutti gli atti deliberativi adottati dalla giunta e dal consiglio e le determinazioni sindacali e dirigenziali nonché le ordinanze, ai fini di pubblicità notizia”.

Il Garante, in proposito, ha in numerose occasioni chiarito che anche la presenza di uno specifico regime di pubblicità non può comportare alcun automatismo rispetto alla diffusione online dei dati e informazioni personali, né una deroga ai principi in materia di protezione dei dati personali (v. provv. del 15 settembre 2022, n. 299, doc. web n. 9815665 e provv. del 25 febbraio 2021, n. 68, doc. web 9567429).

In numerose decisioni in merito agli obblighi derivanti dall'art. 124 del d.lgs. 267/2000, infatti, il Garante ha ribadito che anche alle pubblicazioni sull'Albo Pretorio online di atti o deliberazioni si applicano tutti i limiti previsti dai principi della protezione dei dati personali, avendo riguardo anzitutto alla sussistenza di idonei presupposti di liceità della diffusione online dei dati personali in essa contenuti, prima ancora che alla eventuale minimizzazione degli stessi. Ciò è confermato anche dal sistema di protezione dei dati personali contenuto nel Regolamento, alla luce del quale è previsto che il titolare del trattamento deve mettere “in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento” e deve essere “in grado di dimostrare” – alla luce del principio di “responsabilizzazione” – di averlo fatto (artt. 5, par. 2; 24 e 25, par. 2, Regolamento).

Pertanto laddove la pubblicazione online di documenti comporti un trattamento di dati personali e quindi una loro diffusione, devono essere opportunamente temperate le esigenze di pubblicità perseguite con i diritti e le libertà fondamentali, nonché la dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali, individuando prioritariamente la sussistenza di una idonea base giuridica per la diffusione dei dati (v., da ultimo, provv.ti n. 366 del 10 novembre 2022, doc. web n. 9834986 e n. 299, del 15 settembre 2022, doc. web n. 9815665).

Peraltro, nonostante le accortezze adottate dal Comune con l'intento di minimizzare i dati personali presenti nella determina, emerge che la reclamante (indicata con "XX") e l'altra lavoratrice (indicata con "XX"), risultano comunque identificabili, stante la definizione di dato personale contenuta nel Regolamento ("qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile", dovendosi considerare "identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, [...]") (art. 4, par. 1, n. 1). Si osserva infatti che la determinazione in questione, nel richiamare quanto disposto dall'autorità giudiziaria all'esito del giudizio che aveva coinvolto le due lavoratrici, menzionava i rispettivi numeri di matricola esplicitando i conseguenti effetti economici per ciascuna e specificando che la graduatoria sarebbe stata conseguentemente modificata ("la dipendente XX [acceda] alla PEO XX, collocandosi in prima posizione nella graduatoria in trattazione e, quindi, la stessa passa dalla posizione economica C1 alla posizione economica C2 a far data dal XX" e che "la dipendente XX [perda] la PEO XX, scendendo di una posizione nella graduatoria in trattazione, collocandosi in tredicesima posizione, e, quindi la stessa torna alla posizione economica C2 a far data dal XX"). In tal modo, da un semplice confronto con i dati contenuti nell'allegato B, in cui le lavoratrici rispettivamente in prima e tredicesima posizione sono indicate con nome, cognome e data di nascita, le interessate risultano agevolmente identificabili.

Alla luce delle predette considerazioni, contrariamente a quanto affermato dal Comune - che, utilizzando la "formula "omissis" al posto dei dati personali" nel corpo dell'atto principale, ha ritenuto di avere ottemperato al principio di minimizzazione dei dati - le predette interessate sono identificabili, per relationem, con quanto riportato negli allegati alla determinazione stessa. Pertanto, con riguardo a tali interessate, il Comune ha, altresì, diffuso dati personali relativi a specifiche vicende connesse sia al rapporto di lavoro, sia all'esito di un contenzioso con l'amministrazione e alla conseguente posizione di debito/credito, nonché al pignoramento del quinto dello stipendio della reclamante.

In ogni caso, quanto all'indicazione della matricola in luogo del nominativo del lavoratore, come nel caso di specie, si fa presente che tale accorgimento può non essere ritenuto in concreto sufficiente a evitare l'identificabilità degli interessati, specie quando ad essi siano associate altre informazioni di contesto ovvero ulteriori elementi identificativi, circostanza che ricorre, ad esempio, come nel caso in questione, quando tali informazioni e dati siano contenuti anche nello stesso atto o in atti connessi (v., tra i tanti, da ultimo, provv. n.420 del 15 dicembre 2022, in corso di pubblicazione).

Per tutto quanto sopra esposto, si deve concludere che il Comune ha posto in essere una diffusione di dati personali in assenza di idonea base giuridica, in violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento e dell'art. 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

4. Conclusioni.

Alla luce delle valutazioni sopra richiamate, tenuto conto delle dichiarazioni rese dal titolare del trattamento nel corso dell'istruttoria della cui veridicità si può essere chiamati a rispondere ai sensi dell'art. 168 del Codice si rappresenta che gli elementi forniti dal titolare del trattamento

nelle memorie difensive, non consentono di superare i rilievi notificati dall'Ufficio con l'atto di avvio del procedimento e risultano insufficienti a consentire l'archiviazione del presente procedimento, non ricorrendo, peraltro, alcuno dei casi previsti dall'art. 11 del Regolamento del Garante n. 1/2019.

Pertanto, si confermano le valutazioni preliminari dell'Ufficio e si rileva l'illiceità del trattamento di dati personali effettuato dal Comune, per aver diffuso, mediante pubblicazione online sul proprio sito web istituzionale, dal XX al XX, la determinazione n. XX e i relativi allegati, in violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento e dell'art. 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

La violazione delle predette disposizioni rende applicabile la sanzione amministrativa prevista dall'art. 83, par. 5, del Regolamento, ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i), e 83, par. 3, del Regolamento medesimo e dell'art. 166, comma 2, del Codice.

In tale quadro, considerando, in ogni caso, che la condotta ha esaurito i suoi effetti, non ricorrono i presupposti per l'adozione di misure correttive, di cui all'art. 58, par. 2, del Regolamento.

5. Adozione dell'ordinanza ingiunzione per l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria e delle sanzioni accessorie (artt. 58, par. 2, lett. i) e 83 del Regolamento; art. 166, comma 7, del Codice).

Il Garante, ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i) e 83 del Regolamento nonché dell'art. 166 del Codice, ha il potere di "infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'articolo 83, in aggiunta alle [altre] misure [correttive] di cui al presente paragrafo, o in luogo di tali misure, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso" e, in tale quadro, "il Collegio [del Garante] adotta l'ordinanza ingiunzione, con la quale dispone altresì in ordine all'applicazione della sanzione amministrativa accessoria della sua pubblicazione, per intero o per estratto, sul sito web del Garante ai sensi dell'articolo 166, comma 7, del Codice" (art. 16, comma 1, del Regolamento del Garante n. 1/2019).

Al riguardo, tenuto conto dell'art. 83, par. 3, del Regolamento, nel caso di specie – considerando anche il richiamo contenuto nell'art. 166, comma 2, del Codice – la violazione delle disposizioni citate è soggetta all'applicazione della stessa sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 83, par. 5, del Regolamento.

La predetta sanzione amministrativa pecuniaria inflitta, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso, va determinata nell'ammontare tenendo in debito conto gli elementi previsti dall'art. 83, par. 2, del Regolamento.

In relazione ai predetti elementi è stata considerata la particolare delicatezza dei dati personali oggetto di diffusione online riguardanti vicende inerenti il rapporto di lavoro - con particolare riferimento agli esiti della procedura valutativa e ai conseguenti effetti salariali per i dipendenti del Comune, nonché riferimenti alla specifica situazione della reclamante e di altra interessata per effetto di una specifica pronuncia giurisprudenziale e alle conseguenze sul piano economico per la stessa reclamante (pignoramento del quinto dello stipendio). È stato inoltre considerato il mancato rispetto delle indicazioni che, da tempo, il Garante, ha fornito a tutti i soggetti pubblici sin dal 2014 con le Linee guida sopra richiamate e in numerosi provvedimenti su singoli casi concreti adottati negli anni dal Garante. Risulta, inoltre, un precedente provvedimento di cui all'articolo 58, paragrafo 2, nei confronti del Comune, relativamente a una pertinente violazione.

Di contro, si è tenuto favorevolmente in considerazione che la violazione non ha riguardato categorie particolari di dati personali. La pubblicazione nell'albo pretorio della determinazione in questione è avvenuta per un breve periodo di tempo e senza alcuna indicizzazione sui siti

generalisti.

In ragione dei suddetti elementi, valutati nel loro complesso, si ritiene di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria, nella misura di euro 5.000,00 (cinquemila) per la violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento e 2-ter del Codice, quale sanzione amministrativa pecuniaria ritenuta, ai sensi dell'art. 83, par. 1, del Regolamento, effettiva, proporzionata e dissuasiva.

Tenuto conto che la determinazione oggetto di diffusione online conteneva i riferimenti a una delicata vicenda personale dell'interessata, si ritiene altresì che debba applicarsi la sanzione accessoria della pubblicazione sul sito del Garante del presente provvedimento, prevista dall'art. 166, comma 7 del Codice e art. 16 del Regolamento del Garante n. 1/2019.

Si rileva, infine, che ricorrono i presupposti di cui all'art. 17 del Regolamento n. 1/2019 concernente le procedure interne aventi rilevanza esterna, finalizzate allo svolgimento dei compiti e all'esercizio dei poteri demandati al Garante.

TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE

ai sensi dell'art. 57, par. 1, lett. f), dichiara l'illiceità del trattamento di dati personali effettuato dal nei termini descritti in motivazione, consistente nella violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento e 2-ter del Codice;

ORDINA

ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i) e 83 del Regolamento, nonché dell'art. 166 del Codice, al Comune di Misterbianco in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede legale in via S. Antonio Abate, 3 - 95045 Misterbianco (CT) C.F. 80006270872 di pagare la somma di euro 5.000,00 (cinquemila) a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria per le violazioni indicate nel presente provvedimento. Si rappresenta che il contravventore, ai sensi dell'art. 166, comma 8, del Codice, ha facoltà di definire la controversia mediante pagamento, entro il termine di 30 giorni, di un importo pari alla metà della sanzione comminata;

INGIUNGE

al Comune - fermo restando quanto disposto dall'art. 166, comma 8 del Codice di pagare la somma di euro 5.000,00 (cinquemila) secondo le modalità indicate in allegato, entro 30 giorni dalla notificazione del presente provvedimento, pena l'adozione dei conseguenti atti esecutivi a norma dall'art. 27 della legge n. 689/1981;

DISPONE

la pubblicazione del presente provvedimento sul sito web del Garante ai sensi dell'art. 166, comma 7, del Codice (v. art. 16 del Regolamento del Garante n. 1/2019);

l'annotazione del presente provvedimento nel registro interno dell'Autorità, previsto dall'art. 57, par. 1, lett. u), del Regolamento, delle violazioni e delle misure adottate in conformità all'art. 58, par. 2, del Regolamento (v. art. 17 del Regolamento n. 1/2019).

Ai sensi degli artt. 78 del Regolamento, 152 del Codice e 10 del d.lgs. n. 150/2011, avverso il presente provvedimento è possibile proporre ricorso dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria, a pena di inammissibilità, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del provvedimento stesso ovvero entro sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero.

Roma, 26 gennaio 2023

IL PRESIDENTE
Stanzione

IL RELATORE
Ghiglia

IL SEGRETARIO GENERALE
Mattei



GPDP

**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

Provvedimento del 27 novembre 2024 [10097341]

[doc. web n. 10097341]

Provvedimento del 27 novembre 2024

Registro dei provvedimenti
n. 729 del 27 novembre 2024

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

NELLA riunione odierna, alla quale hanno preso parte il prof. Pasquale Stanzone, presidente, il dott. Agostino Ghiglia e l'avv. Guido Scorza, componenti e il cons. Fabio Mattei, segretario generale;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, "Regolamento generale sulla protezione dei dati" (di seguito, "Regolamento");

VISTO il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE (di seguito "Codice");

VISTO il Regolamento n. 1/2019 concernente le procedure interne aventi rilevanza esterna, finalizzate allo svolgimento dei compiti e all'esercizio dei poteri demandati al Garante per la protezione dei dati personali, approvato con deliberazione n. 98 del 4 aprile 2019, pubblicato in G.U. n. 106 dell'8 maggio 2019 e in www.gpdp.it, doc. web n. 9107633 (di seguito "Regolamento del Garante n. 1/2019");

Vista la documentazione in atti;

Viste le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del Regolamento del Garante n. 1/2000 sull'organizzazione e il funzionamento dell'ufficio del Garante per la protezione dei dati personali, doc. web n. 1098801;

Relatore l'avv. Guido Scorza;

PREMESSO

1. Introduzione.

Con reclamo presentato ai sensi dell'art. 77 del Regolamento e regolarizzato in data XX, il sig. XX, tramite il proprio avvocato, ha rappresentato che il Comune di Motta Sant'Anastasia (di seguito "Comune"), presso cui presta la propria attività lavorativa, a seguito di approvazione del Bando di Selezione "XX", ha pubblicato sul sito web istituzionale del Comune, la determinazione n. XX del

XX di approvazione della "XX [...] con indicazione specifica delle generalità e del voto attribuito ai singoli dipendenti". Successivamente, con determinazione n. XX del XX "veniva approvata la graduatoria definitiva sulla progressione orizzontale e pubblicata sul sito web istituzionale con tutti i nominativi e generalità di ciascun dipendente e con il relativo voto attribuito".

2. L'attività istruttoria.

Con nota del XX, prot.n.XX, il Comune, in riscontro a una richiesta d'informazioni del Garante (nota prot. n. XX del XX), ha dichiarato, in particolare, che:

- "le determinazioni num. XX del XX e num. XX del XX sono state pubblicate sul sito web istituzionale dell'Ente in virtù delle normative di settore applicabili che regolano tempi e forme di pubblicità (pubblicazione all'albo pretorio) "degli esiti delle prove concorsuali e delle graduatorie finali [...] al solo scopo "di consentire agli interessati l'attivazione delle forme di tutela dei propri diritti e di controllo della legittimità delle procedure concorsuali o selettive". In particolare, l'art. 19 del D.Lgs. 33/2013 prevede espressamente che "Fermi restando gli altri obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni pubblicano i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione ((le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori)). 2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano e tengono costantemente ((aggiornati i dati di cui al comma 1))";
- "preme significare che i dati pubblicati sono quelli strettamente necessari all'identificazione dei soggetti interessati, evitando anche il pericolo di omonimia, senza alcun riferimento a valutazioni psicoattitudinali, stati di salute e/o condizioni fisiche";
- "le determinazioni sono state pubblicate nel seguente modo: determinazione num. XX del XX dal XX al XX; determinazione num. XX del XX dal XX al XX";
- "le determinazioni non sono disponibili sul sito del Comune e non sono reperibili in rete".

Con nota del XX, prot. n.XX, l'Ufficio, sulla base degli elementi acquisiti, delle verifiche compiute e dei fatti emersi a seguito dell'attività istruttoria, ha notificato al Comune, ai sensi dell'art. 166, comma 5, del Codice, l'avvio del procedimento per l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 58, par. 2, del Regolamento, per aver diffuso online i dati personali del reclamante e degli altri partecipanti alla predetta procedura, mediante la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale della determinazione n. XX del XX "XX" e determinazione n.XX del XX "XX" e relativi allegati, in assenza di un idoneo presupposto normativo, in violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento e 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139 vigente al tempo in cui sono state poste in essere le condotte oggetto dell'istruttoria).

Con la medesima nota, il predetto titolare è stato invitato a produrre al Garante scritti difensivi o documenti ovvero a chiedere di essere sentito dall'Autorità (art. 166, commi 6 e 7, del Codice, nonché art. 18, comma 1, della l. 24 novembre 1981, n. 689).

Con nota dell'XX il Comune, che non ha richiesto di essere audito, ha presentato una memoria difensiva, dichiarando, in particolare, che:

- "la norma Regolamentare (art. 8 del Regolamento Comunale per la progressione economica all'interno della categoria) prevede un dovere di pubblicazione specifica (di quell'atto e non di una categoria generica di atti) ma, altresì, la pubblicazione è stata ridotta al minimo (oltre al nome e cognome non vi sono altri dati neppure in seno agli allegati) e per il minimo arco temporale (essendo stati cancellati subito dopo) nonché è stata effettuata per l'esigenza specifica indicata dalla norma regolamentare medesima (pubblicazione della graduatoria P.E.O. onde consentire contraddittorio ed impugnazioni)";

- “e del resto, la pubblicazione delle graduatorie è stata prevista anche dal bando per le progressioni economiche orizzontali approvato con determinazione n. XX R.G. XX del XX il quale all’art. 6 prevede che “I dipendenti potranno, nel termine di cinque giorni lavorativi dalla data di pubblicazione delle graduatorie di merito, procedere ad un contraddittorio, con il Segretario Comunale per i titolari di Posizione organizzativa, o con il gruppo di coordinamento per i dipendenti non titolari di P. O. i quali decideranno in via definitiva, se modificare o meno la graduatoria”;
- “peraltro, il successivo art. 10 dell’anzidetto bando all’ultimo comma prevede espressamente che “La presentazione della domanda da parte del candidato implica il consenso al trattamento dei propri dati personali compresi i dati sensibili a cura del personale assegnato all’ufficio preposto per la conservazione delle domande ed all’utilizzo delle stesse per lo svolgimento della procedura della sezione” (e, tra le attività incluse nella “procedura della sezione”, è evidentemente compresa anche quella della pubblicazione)”;
- “infine, i candidati, compreso il ricorrente sig. XX, sono stati espressamente informati ed hanno prestato consenso alla circostanza che “i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, per le finalità stabilite nell’art. 10 dell’avviso di selezione pubblica”;
- infine, occorre evidenziare come, nel procedere alla suddetta attività di pubblicazione di una graduatoria finale riguardante una Progressione Economica Orizzontale (PEO), il comune di Motta Sant’Anastasia abbia agito in conformità alle stesse indicazioni contenute nel paragrafo 3.b. delle Linee guida emanate dal Garante [doc. web n. 3134436], secondo cui occorre dare pubblicità alle graduatorie finali [...] di concorsi e selezioni pubbliche e di altri procedimenti che prevedono la formazione di graduatorie, per cui la pubblicazione delle determinazioni, assieme ai due suoi allegati, è avvenuta in ossequio a quanto stabilito dalla specifica normativa in materia di pubblicità degli atti amministrativi nella sezione “Albo Pretorio” telematico dell’Ente (ex art. 32, comma I, L. 69/2009 e s.m.i.), per il tempo strettamente necessario previsto dalla norma ed in conformità agli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dalla stessa Legge”;
- “peraltro, nell’elenco delle graduatorie sono stati riportati esclusivamente i nominativi dei dipendenti – senza aggiungere, quindi, ulteriori informazioni personali quali valutazioni psicoattitudinali, stati di salute e/o condizioni fisiche– col precipuo scopo di permettere ai partecipanti alla selezione di prendere immediata cognizione della graduatoria e presentare, eventualmente, ricorso con le modalità ed entro i termini previsti dal Regolamento PEO dell’Ente”.

3. Esito dell’attività istruttoria. La normativa applicabile.

La disciplina di protezione dei dati personali prevede che i soggetti pubblici, anche qualora operino nello svolgimento dei propri compiti di datori di lavoro, possono trattare i dati personali dei lavoratori, se il trattamento è necessario, in generale, per la gestione del rapporto di lavoro e per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti dalle norme nazionali di settore (artt. 6, par. 1, lett. c), 9, parr. 2, lett. b), e 4, e 88 del Regolamento) oppure “per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento” (art. 6, par. 1, lett. e), del Regolamento).

Più in generale, la normativa europea prevede che “gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più specifiche per adeguare l’applicazione delle norme del presente regolamento con riguardo al trattamento, in conformità del paragrafo 1, lettere c) ed e), determinando con maggiore precisione requisiti specifici per il trattamento e altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto [...]” (art. 6, par. 2 del Regolamento). Al riguardo, si evidenzia che l’operazione di diffusione di dati personali (come la pubblicazione online) da parte di

soggetti pubblici è ammessa solo quando prevista da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (art. 2-ter, commi 1 e 3 del Codice, nel testo vigente al tempo in cui sono state poste in essere le condotte oggetto di reclamo, antecedentemente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

Il titolare del trattamento è tenuto a rispettare in ogni caso i principi in materia di protezione dei dati (art. 5 del Regolamento).

3.1. La diffusione dei dati personali relativi alle progressioni economiche orizzontali.

Dagli elementi acquisiti e dai fatti emersi nell'ambito dell'attività istruttoria, risulta accertato che il Comune ha pubblicato sul proprio sito web istituzionale la determinazione n. XX del XX "XX" dal XX al XX e la determinazione n. XX del XX "XX" dal XX al XX ed i relativi allegati, contenenti i dati personali del reclamante e di numerose decine di partecipanti alla predetta procedura (circa un centinaio).

Nel corso dell'istruttoria il Comune ha giustificato la diffusione dei dati personali in esame e nei relativi allegati invocando, quali basi giuridiche del relativo trattamento, corpi normativi e disposizioni che, tuttavia, per ragioni diverse, non appaiono pertinenti rispetto al caso di specie, o comunque non sufficienti a giustificare, per i profili di protezione dei dati, la condotta del Comune.

In via preliminare vanno distinte, anche in ragione del diverso regime giuridico applicabile, le disposizioni che regolano gli obblighi di pubblicità dell'azione amministrativa per finalità di trasparenza da quelle che regolano forme di pubblicità per finalità diverse, quali la pubblicità legale.

In particolare, gli obblighi di pubblicazione online di dati per finalità di "trasparenza" sono quelli indicati nel d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 avente a oggetto le "informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" (cfr. "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" del Garante, provv. 15 maggio 2014, n. 243, doc. web n. 3134436, parte I).

Accanto a questi obblighi di pubblicazione coesistono altri obblighi di pubblicità online di dati, informazioni e documenti della P.A. – contenuti in specifiche disposizioni di settore diverse da quelle approvate in materia di trasparenza – come, fra l'altro, quelli volti a far conoscere l'azione amministrativa in relazione al rispetto dei principi di legittimità e correttezza, o quelli atti a garantire la pubblicità legale degli atti amministrativi (es.: pubblicità integrativa dell'efficacia, dichiarativa, notizia; cfr. Linee guida, cit. parte II).

Tanto premesso, in riferimento al caso in esame, appare inconferente il richiamo, da parte del Comune, all'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 19 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, atteso che il comma primo di tale disposizione, nel prescrivere la pubblicazione delle sole "graduatorie finali", si riferisce esclusivamente ai "bandi di concorso per il reclutamento" (cfr. provv. 25 marzo 2021, n. 106, doc. web n. 9584421 e 11 marzo 2021, n. 89, doc. web n. 9581028) e non anche alle procedure interne finalizzate alle progressioni economiche del personale già in servizio. (cfr., fra tutti, provv. del 26 gennaio 2023, n. 28, doc. web n. 9865528).

A tale riguardo è, infatti, opportuno richiamare quanto stabilito espressamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC proprio in merito all'ambito di applicazione del menzionato art. 19, nella parte in cui ha specificato che le procedure selettive interne che determinano un passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria, cd. progressioni orizzontali, come nel caso di specie, "sono escluse dall'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 "Bandi di concorso" del

d.lgs. 33/2013, in quanto procedure a carattere meritocratico connesse alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore e non soggette al principio del pubblico concorso", differentemente dalle progressioni finalizzate al passaggio di qualifica, consistenti nell'inquadramento in un'area superiore (c.d. progressioni verticali) che avvengono attraverso procedure comparative, determinandosi in tal caso una novazione oggettiva del rapporto di lavoro assimilabile all'assunzione (v. ANAC Delibera n 775 del 10 novembre 2021; comma 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001, nonché la copiosa giurisprudenza sul punto, in particolare, Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Ordinanza 7 dicembre 2020 n. 27932; Cass., Sez. Unite, Sent. 6 giugno 2017, n. 13981; Cons. Stato, sez. III, 29 aprile 2019, n. 2774; Cons. Stato, sez. V, 6 luglio 2010, n. 4313).

A riprova di ciò si rileva che la determinazione in questione non è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale del Comune, come sarebbe stato necessario in caso di applicazione del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, confermando che il Comune non ha proceduto alla pubblicazione in questione per le invocate finalità di trasparenza dell'azione amministrativa.

Tra le varie argomentazioni difensive prospettate dal Comune, finalizzate a giustificare la pubblicazione delle determinazioni in questione e dei relativi allegati, vi è la asserita necessità di adempiere "a quanto stabilito dalla specifica normativa in materia di pubblicità degli atti amministrativi nella sezione "Albo Pretorio" telematico dell'Ente" (v. art. 124 del d.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 - Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che regola la pubblicazione per 15 giorni sull'Albo Pretorio delle deliberazioni dell'Ente (v. anche art. 32, comma I, della L. n.69 del 18 giugno 2009, che si limita a prevedere che gli obblighi di pubblicazione di "atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati"). Le citate disposizioni nulla prevedono riguardo la pubblicazione di determinazioni aventi ad oggetto le graduatorie relative a procedure selettive interne che determinano un passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria (cd. Progressioni Economiche Orizzontali).

Il Garante, in proposito, ha in numerose occasioni chiarito che anche la presenza di uno specifico regime di pubblicità non può comportare alcun automatismo rispetto alla diffusione online dei dati e informazioni personali, né una deroga ai principi in materia di protezione dei dati personali (v., tra i tanti, da ultimo provv. del 4 luglio 2024, n.404, doc. web 10050145 e precedenti in esso citati).

In numerose decisioni in merito agli obblighi derivanti dall'art. 124 del d.lgs. 267/2000, infatti, il Garante ha ribadito che anche alle pubblicazioni sull'Albo Pretorio online di atti o deliberazioni si applicano tutti i limiti previsti dai principi della protezione dei dati personali, avendo riguardo anzitutto alla sussistenza di idonei presupposti di liceità della diffusione online dei dati personali in essa contenuti, prima ancora che alla eventuale minimizzazione degli stessi. Ciò è confermato anche dal sistema di protezione dei dati personali contenuto nel Regolamento, alla luce del quale è previsto che il titolare del trattamento deve mettere "in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento" e deve essere "in grado di dimostrare" – alla luce del principio di "responsabilizzazione" – di averlo fatto (artt. 5, par. 2; 24 e 25, par. 2, Regolamento). Pertanto laddove la pubblicazione online di documenti comporti un trattamento di dati personali e quindi una loro diffusione, devono essere opportunamente temperate le esigenze di pubblicità perseguite con i diritti e le libertà fondamentali, nonché la dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali, individuando prioritariamente la sussistenza di una idonea base giuridica per la diffusione dei dati (v., da ultimo, provv. n. 366 del 10 novembre 2022, doc. web n. 9834986 e n. 299, del 15 settembre 2022, doc. web n. 9815665).

Nel corso dell'istruttoria, inoltre, il Comune ha fatto riferimento al punto 3.b. delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" (prov. n. 243 del 15 maggio 2014, doc. web n. 3134436), che contempla, non già la pubblicazione per finalità di trasparenza, bensì forme di "pubblicità degli esiti delle prove concorsuali e delle graduatorie finali", specificando che restano "salve le normative di settore che ne regolano tempi e forme di pubblicità". Le norme di settore alle quali fa riferimento il menzionato passaggio delle Linee guida consistono nelle disposizioni che stabiliscono, in generale, la pubblicità dei provvedimenti finali e delle graduatorie riguardanti i concorsi e le prove selettive finalizzate al reclutamento e all'assunzione che, per le ragioni anzidette, non risultano applicabili al caso di specie (cfr. nota 62, Linee guida cit.) trattandosi, come chiarito anche dal Garante in numerose occasioni, di dati relativi alle progressioni economiche orizzontali (e, in particolare con il provv. del 26 gennaio 2023, n. 28, doc. web n. 9865528, anche con il provv. 6 luglio 2023, n. 287, doc. web n. 9920145, ma v. anche provv. 13 aprile 2023, n. 125, doc. web n. 9907846)

Il predetto passaggio si riferisce infatti "ad altri procedimenti che si concludono con la formazione di graduatorie" ove siano previste da speciali disposizioni di settore che ne regolino anche il regime di pubblicità, che tuttavia non è comunque possibile invocare in questo caso.

Non possono, infatti, considerarsi pertinenti, anche con riguardo alla qualità e al contenuto della fonte, le disposizioni contenute nel "Regolamento Comunale per la progressione economica all'interno della categoria" (approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. XX del XX, spec. art.8) e quelle contenute nel bando relativo alle predette progressioni (approvato con determinazione n. XX R.G. XX del XX), in quanto entrambi non soddisfano i requisiti di una idonea base giuridica ai sensi dell'art. 2-ter, commi 1 e 3 del Codice (sia nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139 che trova applicazione, secondo il principio *tempus regit actum*, al caso di specie, sia nel testo attuale).

A tale riguardo si evidenzia che, nel quadro di derivazione europea della disciplina di protezione dei dati e nella prospettiva della certezza del diritto, nonché del principio di non discriminazione, non sono consentiti livelli differenziati di tutela della protezione dei dati personali - né su base territoriale né a livello di singola amministrazione - specie quando, come nel caso di cui trattasi, la materia sia già stata oggetto di bilanciamento e regolazione dal legislatore con disposizioni uniformi a livello nazionale. Ciò considerando altresì che il Regolamento prevede che la base giuridica del trattamento deve essere idonea anche alla luce dell'"ordinamento costituzionale" dello Stato membro (considerando 41 e v. anche Corte Cost. sent. n. 271/2005 in base alla quale la disciplina di protezione dei dati personali rientra fra la materia di competenza esclusiva statale riferita all' "ordinamento civile"), nel rispetto del principio di proporzionalità (art. 6, par. 3, lett. b), del Regolamento). Tali principi sono stati chiariti in numerose occasioni dal Garante (cfr. provv. n. 235 dell'11 aprile 2024, doc. web n. 10019523; n. 588 del 26 settembre 2024, in corso di pubblicazione e n. 125 del 13 aprile 2023, doc. web 9907846).

Analogamente, non è possibile richiamare, come idoneo presupposto per diffondere le determinazioni sopra riportate, contenenti i dati personali del reclamante e degli ulteriori interessati, il consenso degli interessati, pure menzionato dall'art. 10 del bando in quanto il trattamento di dati anche nell'ambito del rapporto di lavoro con un soggetto pubblico, trova la propria base giuridica nella specifica disciplina di settore e non, invece, nel consenso degli interessati, in ragione dello squilibrio nel rapporto tra titolare e interessato (considerando n. 43 e art. 88 del Regolamento; sul punto cfr., tra i tanti, con specifico riguardo al contesto pubblico, in generale v. provv. n. 235 dell'11 aprile 2024, doc. web n. 10019523, cit. e provvedimenti in esso richiamati; v. altresì, in senso conforme, Linee Guida EDPB sul consenso ai sensi del Regolamento UE 2016/679 - WP 259 - del 4 maggio 2020, spec. par. 3.1.1; Parere 2/2017 sul trattamento dei dati sul posto di lavoro, WP 249).

Per quanto sopra rappresentato, la pubblicazione, da parte del Comune, sul proprio sito web

istituzionale, delle determinazioni n. XX del XX "XX" dal XX al XX e n. XX del XX "XX" dal XX al XX e relativi allegati, contenenti i dati personali del reclamante e di circa un centinaio partecipanti alla predetta procedura, ha dato luogo a una diffusione dei dati personali in assenza di un'ideale base giuridica, in violazione degli artt. 5, 6 del Regolamento, nonché 2-ter del Codice.

4. Conclusioni.

Alla luce delle valutazioni sopra richiamate, si rileva che le dichiarazioni rese dal titolare del trattamento nel corso dell'istruttoria della cui veridicità si può essere chiamati a rispondere ai sensi dell'art. 168 del Codice, seppure meritevoli di considerazione, non consentono di superare i rilievi notificati dall'Ufficio con l'atto di avvio del procedimento e risultano insufficienti a consentire l'archiviazione del presente procedimento ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 11 e 14 del Regolamento del Garante n. 1/2019.

Si confermano, pertanto, le valutazioni preliminari dell'Ufficio e si rileva l'illiceità del trattamento di dati personali effettuato dal Comune per aver diffuso online i dati personali del reclamante e degli altri partecipanti alla predetta selezione (circa un centinaio), mediante la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale delle determinazioni n. XX del XX "XX" dal XX al XX e n. XX del XX "XX" dal XX al XX e relativi allegati, in assenza di un idoneo presupposto normativo, in violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento e 2-ter del Codice.

Tenuto conto che la violazione delle predette disposizioni ha avuto luogo in conseguenza di un'unica condotta, trova applicazione l'art. 83, par. 3, del Regolamento, ai sensi del quale l'importo totale della sanzione amministrativa pecuniaria non supera l'importo specificato per la violazione più grave. Considerato che, nel caso di specie, le violazioni sono tutte soggette alla sanzione prevista dall'art. 83, par. 5, del Regolamento, come richiamato anche dall'art. 166, comma 2, del Codice, l'importo totale della sanzione è da quantificarsi fino a euro 20.000.000.

In tale quadro, considerando, in ogni caso, che la condotta ha esaurito i suoi effetti, atteso che il Comune ha provveduto a rimuovere dal proprio sito web istituzionale sin dal XX per la determinazione n. XX del XX e sin dal XX per la determinazione n. XX del XX, non ricorrono i presupposti per l'adozione di ulteriori misure correttive di cui all'art. 58, par. 2, del Regolamento.

5. Adozione dell'ordinanza ingiunzione per l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria e delle sanzioni accessorie (artt. 58, par. 2, lett. i e 83 del Regolamento; art. 166, comma 7, del Codice).

Il Garante, ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i) e 83 del Regolamento nonché dell'art. 166 del Codice, ha il potere di "infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'articolo 83, in aggiunta alle [altre] misure [correttive] di cui al presente paragrafo, o in luogo di tali misure, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso" e, in tale quadro, "il Collegio [del Garante] adotta l'ordinanza ingiunzione, con la quale dispone altresì in ordine all'applicazione della sanzione amministrativa accessoria della sua pubblicazione, per intero o per estratto, sul sito web del Garante ai sensi dell'articolo 166, comma 7, del Codice" (art. 16, comma 1, del Regolamento del Garante n. 1/2019).

Al riguardo, tenuto conto dell'art. 83, par. 3, del Regolamento, nel caso di specie la violazione delle disposizioni citate è soggetta all'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 83, par. 5, del Regolamento.

La predetta sanzione amministrativa pecuniaria inflitta, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso, va determinata nell'ammontare tenendo in debito conto gli elementi previsti dall'art. 83, par. 2, del Regolamento.

Tenuto conto che:

la diffusione di dati personali ha riguardo circa un centinaio di interessati, seppure la pubblicazione di entrambe le determinazioni è avvenuta per un periodo limitato, essendo state pubblicate sul sito web istituzionale del Comune per un periodo di 15 giorni senza che indicizzazione sui motori di ricerca generalisti (cfr. art. 83, par. 2, lett. a), del Regolamento);

la pubblicazione non ha riguardato dati personali appartenenti alle categorie particolari di cui all'art. 9 del Regolamento o dati relativi a condanne penali o reati (cfr. art. 83, par. 2, lett. g), del Regolamento),

si ritiene che, nel caso di specie, il livello di gravità della violazione commessa dal titolare del trattamento sia medio (cfr. Comitato europeo per la protezione dei dati, "Linee guida 4/2022 sul calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi del GDPR" del 24 maggio 2023, punto 60).

Ciò premesso, si ritiene che, ai fini della quantificazione della sanzione, debbano essere prese in considerazione le seguenti circostanze attenuanti:

non risultano precedenti violazioni pertinenti commesse dal titolare del trattamento, aventi la medesima natura di quelle accertate in relazione ai fatti di reclamo, o precedenti provvedimenti di cui all'art. 58 del Regolamento (art. 83, par. 2, lett. e), del Regolamento);

il Comune ha offerto una buona cooperazione con l'Autorità nel corso dell'istruttoria (v. art. 83, par. 2, lett. f), del Regolamento).

In ragione dei suddetti elementi, valutati nel loro complesso, si ritiene di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria nella misura di euro 10.000 (diecimila) per la violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento, nonché 2-ter del Codice, quale sanzione amministrativa pecuniaria ritenuta, ai sensi dell'art. 83, par. 1, del Regolamento, effettiva, proporzionata e dissuasiva.

In tale quadro si ritiene, altresì, che, ai sensi dell'art. 166, comma 7, del Codice e dell'art. 16, comma 1, del Regolamento del Garante n. 1/2019, si debba procedere alla pubblicazione del presente capo contenente l'ordinanza ingiunzione sul sito Internet del Garante.

Ciò in considerazione della specifica circostanza che la graduatoria predetta conteneva dati personali di un numero significativo di interessati (nello specifico, c.a. un centinaio).

Si rileva, infine, che ricorrono i presupposti di cui all'art. 17 del Regolamento n. 1/2019.

TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE

ai sensi degli artt. 57, par. 1, lett. f) e 83, del Regolamento, rileva l'illiceità del trattamento effettuato dal Comune di Motta Sant'Anastasia per violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento, nonché 2-ter del Codice, nei termini di cui in motivazione;

ORDINA

al Comune di Motta Sant'Anastasia, in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede legale in Piazza Umberto, 21, 95040 - Motta Sant'Anastasia (CT)), C.F. 00575910872, di pagare la somma di euro 10.000 (diecimila) a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria per le violazioni indicate in motivazione;

INGIUNGE

al predetto Comune, in caso di mancata definizione della controversia ai sensi dell'art. 166, comma 8, del Codice, di pagare la somma di euro 10.000 (diecimila) secondo le modalità

indicate in allegato, entro 30 giorni dalla notificazione del presente provvedimento, pena l'adozione dei conseguenti atti esecutivi a norma dall'art. 27 della l. n. 689/1981. Si rappresenta che, ai sensi dell'art. 166, comma 8, del Codice, resta salva la facoltà per il trasgressore di definire la controversia mediante il pagamento -sempre secondo le modalità indicate in allegato- di un importo pari alla metà della sanzione irrogata entro il termine di cui all'art. 10, comma 3, del d. lgs. n. 150 del 1° settembre 2011 previsto per la proposizione del ricorso come sotto indicato;

DISPONE

- a) ai sensi dell'art. 166, comma 7, del Codice e dell'art. 16, comma 1, del Regolamento del Garante n. 1/2019, la pubblicazione dell'ordinanza ingiunzione sul sito internet del Garante;
- b) ai sensi dell'art. 154-bis, comma 3 del Codice e dell'art. 37 del Regolamento del Garante n. 1/2019, la pubblicazione del presente provvedimento sul sito internet dell'Autorità;
- c) ai sensi dell'art. 17 del Regolamento del Garante n. 1/2019, l'annotazione delle violazioni e delle misure adottate in conformità all'art. 58, par. 2 del Regolamento, nel registro interno dell'Autorità previsto dall'art. 57, par. 1, lett. u) del Regolamento.

Ai sensi degli artt. 78 del Regolamento, 152 del Codice e 10 del d.lgs. n. 150/2011, avverso il presente provvedimento è possibile proporre ricorso dinnanzi all'autorità giudiziaria ordinaria, a pena di inammissibilità, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del provvedimento stesso ovvero entro sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero.

Roma, 27 novembre 2024

IL PRESIDENTE
Stanzione

IL RELATORE
Scorza

IL SEGRETARIO GENERALE
Mattei

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTONOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Prot. N° RIS

/

Cagliari,

TITOLO III
CLASSE 10

Egr. Dott.
Marcello Onorato
Direttore Servizio Sviluppo Attività Agricole
Direttore ad interim Servizio programmazione
e Valorizzazione dei Marchi

SEDE

Oggetto: Richiesta di verifica delle schede di valutazione per le progressioni professionali annualità 2024

Con Nota Prot. Laore n. 5824/25 del 17.01.2025, Questa Agenzia ha indetto le selezioni per le progressioni professionali riferite all'anno 2024. Tale nota, rivolta a tutti i dipendenti e dirigenti, stabilisce i requisiti di partecipazione e le procedure che dipendenti e dirigenti sono obbligati a seguire.

Per quanto riguarda i dirigenti, la nota specifica che essi devono trasmettere *“per posta elettronica con ricevuta di ritorno ai dipendenti valutati, alla Direttrice Generale al Servizio Personale le proposte di valutazione sottoscritte digitalmente, mediante la compilazione delle schede di valutazione allegate, tenendo conto delle ultime tre valutazioni. Nell'esprimere la suddetta valutazione, con riferimento all'intero percorso lavorativo, al fine di garantire l'omogeneità nelle valutazioni, si dovrà tenere conto dell'esperienza e diversità delle attività svolte e della loro durata. Il punteggio complessivo da attribuire non potrà essere inferiore a quello risultante dalle ultime tre valutazioni, secondo i criteri stabiliti dal CCI. La proposta dovrà essere adeguatamente motivata qualora preveda l'attribuzione di un punteggio superiore”*.

In data 5 febbraio 2025 si è tenuta una riunione fra la Direzione Generale e i dirigenti dei Servizi, avente ad oggetto la valutazione dei dipendenti in ordine alle progressioni professionali indette dall'Agenzia.

Laore Sardegna

via Caprera, 8 • 09123 Cagliari
tel. 070 6026 1
C.F. e P.I. 03122560927
PEC: protocollo.agenzia.laore@pec.it
www.agenzialaore.it

Direzione generale

tel. 070 6026 2001

In quell'occasione sono stati richiamati i principi e i criteri sui quali si basano le progressioni professionali. Tutti i dirigenti dei Servizi si sono trovati d'accordo sull'esigenza di garantire il rispetto dei parametri individuati nel CCI e sulla necessità di premiare i dipendenti più meritevoli a garanzia di un trattamento equo ed omogeneo, non solo all'interno dei singoli Servizi, ma anche in riferimento all'intera struttura.

Dall'analisi di tutte le schede di valutazione pervenute alla Direzione Generale, emerge che in particolare nel Servizio Sviluppo delle Attività Agricole, di Programmazione e Valorizzazione dei Marchi e Bilancio e Contabilità, la percentuale dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione pari a 40 è superiore alla media di tutti gli altri Servizi in modo sproporzionato.

Questa Direzione Generale, ha la responsabilità di vigilanza sulla corretta applicazione del CCI e della conseguente equa e bilanciata valutazione di tutti i dipendenti, avendo cura di temperare la necessità di rispettare i meccanismi di selezione e premialità di tutti i dipendenti dell'Agenzia in possesso dei requisiti per accedere alle progressioni professionali.

A tal proposito, questa Direzione Generale, ricorda che l'Istituto delle progressioni professionali "si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale passato e potenziale del lavoratore; l'effetto di tale progressione è consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni (...) fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori". (Cass. Sez Lav. n.27932/2020).

Non solo, la motivazione che sta alla base delle valutazioni assume un'importanza particolare ed essa non deve essere espressa in termini generici, generali o astratti, ma in termini dettagliati e particolareggiati che fungano da criterio per il raggiungimento del punteggio che ha portato il singolo dirigente a premiare il dipendente a lui assegnato.

Inoltre, dall'esame delle schede di valutazione sono emerse delle incongruenze. In particolare:

- schede in cui il valore della valutazione è pari a 0 (zero)

- assenza di motivazione nelle schede con valore di valutazione differente dal minimo
- valutazione con motivazione uguale per tutti.

Alla luce di ciò, questa Direzione Generale chiede di verificare le valutazioni espresse per ogni dipendente assegnato al Servizio Sviluppo delle Attività Agricole e al Servizio di Programmazione e Valorizzazione dei Marchi, per addivenire ad una proposta di valutazione più aderente alle indicazioni date in occasione della riunione del 05.02.2025, nonché ai requisiti previsti nel CCI e in linea con i principi espressi dalla giurisprudenza più recente in materia.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti

La Direttrice Generale

Dott.ssa Maria Ibba



Firmato digitalmente da
Maria Ibba
08/07/2025 13:14:55

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTONOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Prot. N° RIS

/

Cagliari,

TITOLO III
CLASSE 10

Egr. Dott.
Tonino Selis
Direttore ad interim Servizio Bilancio e
contabilità
SEDE

Oggetto: Richiesta di verifica delle schede di valutazione per le progressioni professionali annualità 2024

Con Nota Prot. Laore n. 5824/25 del 17.01.2025, Questa Agenzia ha indetto le selezioni per le progressioni professionali riferite all'anno 2024. Tale nota, rivolta a tutti i dipendenti e dirigenti, stabilisce i requisiti di partecipazione e le procedure che dipendenti e dirigenti sono obbligati a seguire.

Per quanto riguarda i dirigenti, la nota specifica che essi devono trasmettere *"per posta elettronica con ricevuta di ritorno ai dipendenti valutati, alla Direttrice Generale al Servizio Personale le proposte di valutazione sottoscritte digitalmente, mediante la compilazione delle schede di valutazione allegate, tenendo conto delle ultime tre valutazioni. Nell'esprimere la suddetta valutazione, con riferimento all'intero percorso lavorativo, al fine di garantire l'omogeneità nelle valutazioni, si dovrà tenere conto dell'esperienza e diversità delle attività svolte e della loro durata. Il punteggio complessivo da attribuire non potrà essere inferiore a quello risultante dalle ultime tre valutazioni, secondo i criteri stabiliti dal CCI. La proposta dovrà essere adeguatamente motivata qualora preveda l'attribuzione di un punteggio superiore"*.

In data 5 febbraio 2025 si è tenuta una riunione fra la Direzione Generale e i dirigenti dei Servizi, avente ad oggetto la valutazione dei dipendenti in ordine alle progressioni professionali indette dall'Agenzia.

Laore Sardegna

via Caprera, 8 • 09123 Cagliari
tel. 070 6026 1
C.F. e P.I. 03122560927
PEC: protocollo.agenzia.laore@pec.it
www.agenzialaore.it

Direzione generale

tel. 070 6026 2001

In quell'occasione sono stati richiamati i principi e i criteri sui quali si basano le progressioni professionali. Tutti i dirigenti dei Servizi si sono trovati d'accordo sull'esigenza di garantire il rispetto dei parametri individuati nel CCI e sulla necessità di premiare i dipendenti più meritevoli a garanzia di un trattamento equo ed omogeneo, non solo all'interno dei singoli Servizi, ma anche in riferimento all'intera struttura.

Dall'analisi di tutte le schede di valutazione pervenute alla Direzione Generale, emerge che in particolare nel Servizio Sviluppo delle Attività Agricole, di Programmazione e Valorizzazione dei Marchi e Bilancio e Contabilità, la percentuale dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione pari a 40 è superiore alla media di tutti gli altri Servizi in modo sproporzionato.

Questa Direzione Generale, ha la responsabilità di vigilanza sulla corretta applicazione del CCI e della conseguente equa e bilanciata valutazione di tutti i dipendenti, avendo cura di contemperare la necessità di rispettare i meccanismi di selezione e premialità di tutti i dipendenti dell'Agenzia in possesso dei requisiti per accedere alle progressioni professionali.

A tal proposito, questa Direzione Generale, ricorda che l'Istituto delle progressioni professionali "si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale passato e potenziale del lavoratore; l'effetto di tale progressione è consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni (...) fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori". (Cass. Sez Lav. n.27932/2020).

Non solo, la motivazione che sta alla base delle valutazioni assume un'importanza particolare ed essa non deve essere espressa in termini generici, generali o astratti, ma in termini dettagliati e particolareggiati che fungano da criterio per il raggiungimento del punteggio che ha portato il singolo dirigente a premiare il dipendente a lui assegnato.

Inoltre, dall'esame puntuale delle schede di valutazione, è emerso che, nonostante una valutazione numerica differente, la motivazione è uguale per tutti i dipendenti .

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTÒNOMA
DE SÀRDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Alla luce di ciò, questa Direzione Generale chiede di verificare le valutazioni espresse per ogni dipendente assegnato al Servizio Bilancio e Contabilità, per addivenire ad una proposta di valutazione più aderente alle indicazioni date in occasione della riunione del 05.02.2025, nonché ai requisiti previsti nel CCI e in linea con i principi espressi dalla giurisprudenza più recente in materia.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti

La Direttrice Generale

Dott.ssa Maria Ibba



Firmato digitalmente da
Maria Ibba
09/07/2025 10:06:30

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Prot. N° RIS

/

Cagliari,

TITOLO III
CLASSE 10

Egr. Dott.
Luca Incani
Direttore ad interim Servizio Laboratorio Analisi
del Latte
SEDE

Oggetto: Richiesta di verifica delle schede di valutazione per le progressioni professionali annualità 2024

Con Nota Prot. Laore n. 5824/25 del 17.01.2025, Questa Agenzia ha indetto le selezioni per le progressioni professionali riferite all'anno 2024. Tale nota, rivolta a tutti i dipendenti e dirigenti, stabilisce i requisiti di partecipazione e le procedure che dipendenti e dirigenti sono obbligati a seguire.

Per quanto riguarda i dirigenti, la nota specifica che essi devono trasmettere *"per posta elettronica con ricevuta di ritorno ai dipendenti valutati, alla Direttrice Generale al Servizio Personale le proposte di valutazione sottoscritte digitalmente, mediante la compilazione delle schede di valutazione allegate, tenendo conto delle ultime tre valutazioni. Nell'esprimere la suddetta valutazione, con riferimento all'intero percorso lavorativo, al fine di garantire l'omogeneità nelle valutazioni, si dovrà tenere conto dell'esperienza e diversità delle attività svolte e della loro durata. Il punteggio complessivo da attribuire non potrà essere inferiore a quello risultante dalle ultime tre valutazioni, secondo i criteri stabiliti dal CCI. La proposta dovrà essere adeguatamente motivata qualora preveda l'attribuzione di un punteggio superiore"*.

In data 5 febbraio 2025 si è tenuta una riunione fra la Direzione Generale e i dirigenti dei Servizi, avente ad oggetto la valutazione dei dipendenti in ordine alle progressioni professionali indette dall'Agenzia.

Laore Sardegna

via Caprera, 8 • 09123 Cagliari
tel. 070 6026 1
C.F. e P.I. 03122560927
PEC: protocollo.agenzia.laore@pec.it
www.agenzialaore.it

Direzione generale

tel. 070 6026 2001

In quell'occasione sono stati richiamati i principi e i criteri sui quali si basano le progressioni professionali. Tutti i dirigenti dei Servizi si sono trovati d'accordo sull'esigenza di garantire il rispetto dei parametri individuati nel CCI e sulla necessità di premiare i dipendenti più meritevoli a garanzia di un trattamento equo ed omogeneo, non solo all'interno dei singoli Servizi, ma anche in riferimento all'intera struttura.

Dall'analisi di tutte le schede di valutazione pervenute alla Direzione Generale, emerge che in particolare nel Servizio Sviluppo delle Filiere Zootecniche e Benessere Animale e nel Servizio Laboratorio Analisi del Latte, la percentuale dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione pari a 39 è superiore alla media di tutti gli altri Servizi in modo sproporzionato.

Questa Direzione Generale, ha la responsabilità di vigilanza sulla corretta applicazione del CCI e della conseguente equa e bilanciata valutazione di tutti i dipendenti, avendo cura di temperare la necessità di rispettare i meccanismi di selezione e premialità di tutti i dipendenti dell'Agenzia in possesso dei requisiti per accedere alle progressioni professionali.

A tal proposito, questa Direzione Generale, ricorda che l'Istituto delle progressioni professionali "si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale passato e potenziale del lavoratore; l'effetto di tale progressione è consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni (...) fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori". (Cass. Sez Lav. n.27932/2020).

Non solo, la motivazione che sta alla base delle valutazioni assume un'importanza particolare ed essa non deve essere espressa in termini generici, generali o astratti, ma in termini dettagliati e particolareggiati che fungano da criterio per il raggiungimento del punteggio che ha portato il singolo dirigente a premiare il dipendente a lui assegnato.

Alla luce di ciò, questa Direzione Generale chiede di verificare le valutazioni espresse per ogni dipendente assegnato al Servizio Laboratorio Analisi del Latte, per addivenire ad una proposta di

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTONOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

valutazione più aderente alle indicazioni date in occasione della riunione del 05.02.2025, nonché ai requisiti previsti nel CCI e in linea con i principi espressi dalla giurisprudenza più recente in materia.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti

La Direttrice Generale

Dott.ssa Maria Ibba



Firmato digitalmente da
Maria Ibba
09/07/2025 10:09:12

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Prot. N° RIS

/

Cagliari,

TITOLO III
CLASSE 10

Egr. Dott.
Tonino Selis
Direttore ad interim Servizio Sviluppo delle
Filiere Zootecniche e Benessere Animale
SEDE

Oggetto: Richiesta di verifica delle schede di valutazione per le progressioni professionali annualità 2024

Con Nota Prot. Laore n. 5824/25 del 17.01.2025, Questa Agenzia ha indetto le selezioni per le progressioni professionali riferite all'anno 2024. Tale nota, rivolta a tutti i dipendenti e dirigenti, stabilisce i requisiti di partecipazione e le procedure che dipendenti e dirigenti sono obbligati a seguire.

Per quanto riguarda i dirigenti, la nota specifica che essi devono trasmettere *"per posta elettronica con ricevuta di ritorno ai dipendenti valutati, alla Direttrice Generale al Servizio Personale le proposte di valutazione sottoscritte digitalmente, mediante la compilazione delle schede di valutazione allegate, tenendo conto delle ultime tre valutazioni. Nell'esprimere la suddetta valutazione, con riferimento all'intero percorso lavorativo, al fine di garantire l'omogeneità nelle valutazioni, si dovrà tenere conto dell'esperienza e diversità delle attività svolte e della loro durata. Il punteggio complessivo da attribuire non potrà essere inferiore a quello risultante dalle ultime tre valutazioni, secondo i criteri stabiliti dal CCI. La proposta dovrà essere adeguatamente motivata qualora preveda l'attribuzione di un punteggio superiore"*.

In data 5 febbraio 2025 si è tenuta una riunione fra la Direzione Generale e i dirigenti dei Servizi, avente ad oggetto la valutazione dei dipendenti in ordine alle progressioni professionali indette dall'Agenzia.

Laore Sardegna

via Caprera, 8 • 09123 Cagliari
tel. 070 6026 1
C.F. e P.I. 03122560927
PEC: protocollo.agenzia.laore@pec.it
www.agenzialaore.it

Direzione generale

tel. 070 6026 2001

In quell'occasione sono stati richiamati i principi e i criteri sui quali si basano le progressioni professionali. Tutti i dirigenti dei Servizi si sono trovati d'accordo sull'esigenza di garantire il rispetto dei parametri individuati nel CCI e sulla necessità di premiare i dipendenti più meritevoli a garanzia di un trattamento equo ed omogeneo, non solo all'interno dei singoli Servizi, ma anche in riferimento all'intera struttura.

Dall'analisi di tutte le schede di valutazione pervenute alla Direzione Generale, emerge che in particolare nel Servizio Sviluppo delle Filiere Zootecniche e Benessere Animale e nel Servizio Laboratorio Analisi del Latte, la percentuale dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione pari a 39 è superiore alla media di tutti gli altri Servizi in modo sproporzionato.

Questa Direzione Generale, ha la responsabilità di vigilanza sulla corretta applicazione del CCI e della conseguente equa e bilanciata valutazione di tutti i dipendenti, avendo cura di temperare la necessità di rispettare i meccanismi di selezione e premialità di tutti i dipendenti dell'Agenzia in possesso dei requisiti per accedere alle progressioni professionali.

A tal proposito, questa Direzione Generale, ricorda che l'Istituto delle progressioni professionali "si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale passato e potenziale del lavoratore; l'effetto di tale progressione è consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni (...) fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori". (Cass. Sez Lav. n.27932/2020).

Non solo, la motivazione che sta alla base delle valutazioni assume un'importanza particolare ed essa non deve essere espressa in termini generici, generali o astratti, ma in termini dettagliati e particolareggiati che fungano da criterio per il raggiungimento del punteggio che ha portato il singolo dirigente a premiare il dipendente a lui assegnato.

Inoltre, in alcune di schede, manca la motivazione nonostante il valore di valutazione sia differente dal minimo.

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricoltura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricoltura



REGIONE AUTÓNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Alla luce di ciò, questa Direzione Generale chiede di verificare le valutazioni espresse per ogni dipendente assegnato al Servizio Sviluppo delle Filiere Zootecniche e Benessere Animale, per addivenire ad una proposta di valutazione più aderente alle indicazioni date in occasione della riunione del 05.02.2025, nonché ai requisiti previsti nel CCI e in linea con i principi espressi dalla giurisprudenza più recente in materia.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti

La Direttrice Generale

Dott.ssa Maria Ibba



Firmato digitalmente da
Maria Ibba
09/07/2025 10:15:29

Civile Ord. Sez. L Num. 27932 Anno 2020

Presidente: TORRICE AMELIA

Relatore: MAROTTA CATERINA

Data pubblicazione: 07/12/2020

ORDINANZA

sul ricorso 1960-2015 proposto da:

BELLINVIA MATTEO, BALLARINO GIUSEPPE, BARCA
ANTONINO, BERTINO GRAZIELLA, BUCOLO CARMELO,
CANNULI FRANCESCO, CATALANO MARGHERITA, CATANIA
SALVATORE, CRISAFULLI CONCETTO, DE GRAZIA LETTERIA,
DE PASQUALE FRANCESCO, FLORAMO CONCETTA, LA SPADA
ROCCO, MAIORANA ROSA BIAGIA, MAIORANA SANTO,
MANDANICI ANNA, MANURI SANTINO, MIRAGLIA ROSALIA,
MUNAFO' NATALE, PINO FRANCESCO, PIRRI DIEGO
CARMELO, PREVITI GIOVANNA, SALAMONE ANTONINO, tutti
elettivamente domiciliati in ROMA, VIA F. CORRIDONI

2020

1904

23, presso lo studio dell'avvocato ENZO ANTONUCCI,
rappresentati e difesi dall'avvocato MAURIZIO RAO;

- ricorrenti principali -

contro

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI MESSINA, in
persona del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, VIA GIANGIACOMO
PORRO, 26, presso lo studio dell'avvocato CESARE
SANZI, rappresentata e difesa dall'avvocato
GIOVANNI MONFORTE;

- controricorrente - ricorrente incidentale -

nonchè contro

BELLINVIA MATTEO, BALLARINO GIUSEPPE, BARCA
ANTONINO, BERTINO GRAZIELLA, BUCOLO CARMELO,
CANNULI FRANCESCO, CATALANO MARGHERITA, CATANIA
SALVATORE, CRISAFULLI CONCETTO, DE GRAZIA LETTERIA,
DE PASQUALE FRANCESCO, FLORAMO CONCETTA, LA SPADA
ROCCO, MAIORANA ROSA BIAGIA, MAIORANA SANTO,
MANDANICI ANNA, MANURI SANTINO, MIRAGLIA ROSALIA,
MUNAFO' NATALE, PINO FRANCESCO, PIRRI DIEGO
CARMELO, PREVITI GIOVANNA, SALAMONE ANTONINO;

- ricorrenti principali - controricorrenti

incidentali -

avverso la sentenza n. 2352/2013 della CORTE
D'APPELLO di MESSINA, depositata il 09/01/2014
R.G.N. 251/2009;

udita la relazione della causa svolta nella camera
di consiglio del 30/09/2020 dal Consigliere Dott.
CATERINA MAROTTA.

Rilevato che:

1. la Corte d'appello di Messina, in accoglimento dell'impugnazione dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Messina, respingeva la domanda proposta con separati ricorsi - successivamente riuniti - dagli odierni ricorrenti, infermieri professionali, intesa ad ottenere il pagamento delle differenze retributive per la progressione economica di cui all'art. 30, comma 1 lett. b del c.c.n.l. 1998/2001, asseritamente attivata con la stipula del contratto collettivo integrativo aziendale del 24/5/2001 in base al quale, a decorrere dall'1/1/2002, sarebbero dovuti avvenire i passaggi alla fascia superiore;

il giudice di primo grado aveva accolto la domanda dopo aver disposto consulenza contabile e verificato che non vi fossero ostacoli al riconoscimento della pretesa in relazione alle disponibilità economiche del fondo di cui all'art. 39 del c.c.n.l. 1998/2001, sussistendo già nel 2002 le somme sufficienti per attribuire a tutti i ricorrenti l'incremento di fascia per il biennio 2002 e 2003;

proponeva impugnazione l'ASP "contestando le conclusioni cui era giunto il consulente", "ritenendo comunque impossibile pretendere l'applicazione dell'accordo dall'1/1/2002 sulla base di un accordo integrativo del 24/5/2001 ed in base ad una situazione residuale del fondo ex art. 39 al 31/12/2002", assumendo "la correttezza del bilancio al 31/12/2002 il cui estratto dimostrava una situazione negativa ai fini dell'attribuzione di una fascia", contestando, poi, la pronuncia "nella parte in cui era stato ritenuto che gli incrementi di fascia potessero essere erogati a pioggia nei confronti di tutti i ricorrenti";

la Corte territoriale, pur dando atto che, contrariamente alla tesi dell'ASP, vi fosse la prova dell'esistenza di somme utili per il finanziamento delle fasce retributive, riteneva risolutiva la circostanza che l'attribuzione della fascia orizzontale superiore potesse essere riconosciuta solo all'esito di una procedura che, tenendo conto di tutti gli elementi indicati dalla contrattazione, individuasse i soggetti destinatari del relativo incremento e definisse l'entità dell'attribuzione economica, esclusa essendo ogni possibilità di automatismo;

evidenziava che i ricorrenti avrebbero potuto solo esercitare un'azione risarcitoria in relazione al non corretto comportamento dell'azienda, con conseguenti diversi oneri probatori, e che, invece, non sussistesse alcun

diritto all'aumento direttamente scaturente dalla norma invocata che prevedeva solo la possibilità di incremento condizionata all'espletamento della prevista procedura;

2. i dipendenti hanno proposto ricorso per la cassazione della sentenza, affidato a tre motivi;

3. l'ASP di Messina ha resistito con controricorso e formulato, altresì, ricorso incidentale affidato a due motivi cui i ricorrenti principali hanno resistito con controricorso;

4. entrambe le parti hanno depositato memorie.

Considerato che:

1. con il primo motivo i ricorrenti principali denunciano violazione o falsa applicazione dell'art. 345, comma 2, cod. proc. civ.;

censurano la sentenza impugnata per avere, da un lato, confermato l'accertamento svolto dal giudice di *prime cure* quanto alla sussistenza delle disponibilità finanziarie del fondo ex art. 39 c.c.n.l. 1998/2001 e, dall'altro, vanificato le pretese dei ricorrenti accogliendo una eccezione formulata dalla difesa dell'AUSL solo in appello e quindi tardivamente;

rilevano che di tale eccezione non vi era traccia nella comparsa di costituzione dell'Azienda in primo grado;

2. con il secondo motivo i ricorrenti principali denunciano violazione o falsa applicazione dell'art. 342, comma 2, cod. proc. civ.;

sostengono che la Corte territoriale ha accolto l'impugnazione dell'ASP sulla base di una eccezione nuova in appello e definita dalla stessa Corte marginale e di riflesso generica, così sostituendosi alla parte appellante nella creazione del motivo di appello e che ciò costituisce fatto aberrante sotto il profilo processualistico, specie alla luce delle nuove stringenti maglie fissate dal così detto filtro in appello;

3. con il terzo motivo i ricorrenti principali denunciano violazione o falsa applicazione delle norme del c.c.n.l. 1998/2001 comparto sanità (artt. 30, 35 e 39) e delle norme del c.c.i.a. area comparto 1998/2001 (artt. 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27);

censurano la sentenza impugnata per la ricostruzione e la lettura delle norme contrattuali (peraltro in modo autonomo e non su impulso di parte appellante);

criticano la decisione della Corte territoriale laddove ha ritenuto "né certa né determinabile" la somma da attribuire per le progressioni economiche atteso che sono le stesse norme contrattuali a prevedere l'automatismo dell'attribuzione alla fascia superiore ogni qualvolta le risorse presenti nel fondo siano sufficienti ad erogare la fascia a tutti i lavoratori dell'Azienda sanitaria;

contestano la lettura del contratto integrativo aziendale operata dalla Corte territoriale e sostengono che la selezione è strettamente funzionale a garantire l'attribuzione delle progressioni nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, con la conseguenza di non risultare necessaria tutte le volte i cui tali risorse siano, come nella specie, sufficienti a garantire la progressione;

4. con il primo motivo di ricorso incidentale l'ASP di Messina denuncia la violazione dell'art. 342, comma 1, cod. proc. civ. nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 83 del 2012, convertito in l. n. 134 del 2012;

censura la sentenza impugnata per aver definito marginale il motivo di appello dell'ASP poi accolto;

5. con il secondo motivo ricorso incidentale l'ASP denuncia la violazione e falsa applicazione delle norme del c.c.n.l. e del c.c.i.a. nonché omesso esame;

sostiene che l'esistenza o la disponibilità o meno delle risorse andava accertata alla data del 31 dicembre 2001 e che per fare tale accertamento andavano utilizzate in primo luogo le risultanze del bilancio consuntivo dell'azienda e solo quando tali risultanze fossero state ritenute errate si sarebbe potuto disapplicare il bilancio e procedere ex novo in luogo dell'azienda a determinare il fondo ex art. 39;

6. i primi due motivi del ricorso principale sono inammissibili in quanto formulati senza il necessario rispetto degli oneri di specificazione e di allegazione di cui agli artt. 366 n. 6 e 369 n. 4 cod. proc. civ., perché non riportano, quantomeno nelle parti essenziali, il contenuto degli atti processuali rilevanti, non prodotti in questa sede e rispetto ai quali non vengono fornite

indicazioni in ordine alla loro allocazione nei fascicoli d'ufficio dei diversi gradi del giudizio di merito o nei fascicoli di parte;

occorre al riguardo rammentare che, anche qualora venga dedotto un *error in procedendo*, rispetto al quale la Corte è giudice del «fatto processuale», l'esercizio del potere/dovere di esame diretto degli atti è subordinato al rispetto delle regole di ammissibilità e di procedibilità stabilite dal codice di rito, in nulla derogate dall'estensione ai profili di fatto del potere cognitivo del giudice di legittimità (Cass., Sez. Un., 22 maggio 2012, n. 8077);

la parte, quindi, non è dispensata dall'onere imposto dall'art. 366 n. 6 cod. proc. civ. di indicare in modo specifico i fatti processuali alla base dell'errore denunciato e di trascrivere nel ricorso gli atti rilevanti, non essendo consentito il rinvio *per relationem* agli atti del giudizio di merito, perché la Corte di Cassazione, anche quando è giudice del fatto processuale, deve essere posta in condizione di valutare *ex actis* la fondatezza della censura e deve procedere solo ad una verifica degli atti stessi non già alla loro ricerca (v., fra le più recenti, Cass., Sez. Un., 27 dicembre 2019, n. 34469; Cass., Sez. Un., 25 luglio 2019, n. 20181; Cass. 5 agosto 2019, n. 20924);

è necessario, inoltre, che il ricorrente assolva al distinto onere previsto, a pena di improcedibilità, dall'art. 369 n. 4 cod. proc. civ., indicando la sede nella quale l'atto processuale è reperibile, perché l'art. 366 cod. proc. civ., come modificato dall'art. 5 del d.lgs. n. 40 del 2006, richiede che al giudice di legittimità vengano forniti tutti gli elementi necessari per avere la completa cognizione della controversia, senza necessità di accedere a fonti esterne, mentre la produzione è finalizzata a permettere l'agevole reperibilità del documento o dell'atto la cui rilevanza è invocata ai fini dell'accoglimento del ricorso (fra le tante, sulla non sovrapponibilità dei due requisiti, Cass. 28 settembre 2016, n. 19048);

a tanto i ricorrenti non hanno provveduto, pur avendo fondato entrambe le censure sul contenuto di atti processuali (appello, memoria difensiva dell'AUSL 5 di Messina depositata nel giudizio di primo grado) dai quali si sarebbe evinta la tardività dell'eccezione formulata dall'azienda solo in sede di giudizio di secondo grado e comunque la genericità della stessa;

peraltro si trattava di verificare (anche *ex officio*) la presenza di tutti i presupposti per il riconoscimento del preteso diritto;

si ricorda che, nel processo civile, le eccezioni in senso lato consistono nell'allegazione o rilevazione di fatti estintivi, modificativi o impeditivi del diritto dedotto in giudizio ai sensi dell'art. 2697 cod. civ., con cui sono opposti nuovi fatti o temi di indagine non compresi fra quelli indicati dall'attore e non risultanti dagli atti di causa: esse si differenziano dalle mere difese, che si limitano a negare la sussistenza o la fondatezza della pretesa avversaria, sono rilevabili d'ufficio - non essendo riservate alla parte per espressa previsione di legge o perché corrispondenti alla titolarità di un'azione costitutiva - e sono sottratte al divieto stabilito dall'art. 345, comma 2, cod. proc. civ., sempre che riguardino fatti principali o secondari emergenti dagli atti, dai documenti o dalle altre prove ritualmente acquisite al processo e anche se non siano state oggetto di espressa e tempestiva attività assertiva (cfr., *ex multis*, tra le più recenti Cass. 6 maggio 2020, n. 8525);

7. è da respingere il terzo motivo del ricorso principale;

7.1. tale motivo è innanzitutto inammissibile laddove è denunciata come violazione di legge l'errata e falsa applicazione del contratto collettivo integrativo aziendale;

la giurisprudenza di questa Corte, infatti, è consolidata nell'affermare che la regola posta dall'art. 63 del d.lgs. n. 165 del 2001, che consente di denunciare direttamente in sede di legittimità la violazione o falsa applicazione dei contratti ed accordi collettivi, deve intendersi limitata ai contratti ed accordi nazionali di cui all'art. 40 del predetto d.lgs., con esclusione dei contratti integrativi contemplati nello stesso articolo, in relazione ai quali il controllo di legittimità è finalizzato esclusivamente alla verifica del rispetto dei canoni legali di interpretazione e dell'assolvimento dell'obbligo di motivazione sufficiente e non contraddittoria (v. Cass. 3 dicembre 2013, n. 27062; Cass. 17 febbraio 2014, n. 3681; Cass. 9 giugno 2017, n. 14449), ora nei ristretti limiti imposti dal novellato n. 5 dell'art. 360 cod. proc. civ., così come rigorosamente interpretato da Cass., Sez. Un., 7 aprile 2014, nn. 8053 e 8054;

si è anche precisato al riguardo che la violazione delle regole di ermeneutica contrattuale non può dirsi esistente sul semplice rilievo che il giudice di merito abbia scelto una piuttosto che un'altra tra le molteplici interpretazioni del testo negoziale, sicché, quando di una clausola siano possibili due o più interpretazioni, non può la parte, che aveva proposto l'interpretazione disattesa dal giudice, limitarsi a denunciare in sede di legittimità il fatto che ne sia stata privilegiata un'altra (Cass. 10 maggio 2018, n. 11254), occorrendo, invece, che il ricorrente, oltre a fare esplicito riferimento alle norme asseritamente violate ed ai principi in esse contenuti, precisi in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia dagli stessi discostato (cfr. fra le più recenti Cass. 11 novembre 2017, n. 27136);

nel caso di specie i ricorrenti, senza denunciare espressamente la violazione di precise regole di ermeneutica contrattuale, si sono limitati ad opporre all'interpretazione della Corte territoriale una propria lettura delle disposizioni di cui al contratto integrativo aziendale (ed in particolare degli artt. 22, 23, 24 e 25, peraltro neppure trascritti integralmente in ricorso) asseritamente più coerenti con la 'logica sistematica' ed a sostenere che l'intento delle parti contraenti sarebbe stato quello di prevedere l'espletamento delle procedure selettive solo qualora le disponibilità finanziarie non fossero state sufficienti a garantire la progressione di tutti i dipendenti interessati;

si tratta, però, di mera contrapposizione interpretativa inidonea a scalfire il ragionamento della Corte di merito basato sulla indefettibilità dell'attivazione delle procedure selettive, disciplinate dal contratto collettivo integrativo quanto a modalità e criteri, al fine di ottenere il beneficio economico previsto per fascia di appartenenza finale, che solo avrebbe consentito di conseguire il risultato di una corretta distribuzione delle somme disponibili (ragionamento, peraltro, coerente con le previsioni di cui al c.c.n.l., v. *infra*);

7.2. per il resto il motivo è infondato;

la contrattazione collettiva ha disciplinato in norme distinte i criteri per la progressione economica orizzontale (art. 35) e le modalità di finanziamento



**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

Inserire il testo o il doc web



I miei diritti

Imprese ed enti

Home / Provvedimenti / Ordinanza ingiunzione o revoca / Provvedimento del 6 luglio 2023 [9920145]

Provvedimento del 6 luglio 2023 [9920145]



[doc. web n. 9920145]

Provvedimento del 6 luglio 2023

Registro dei provvedimenti
n. 287 del 6 luglio 2023

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

NELLA riunione odierna, alla quale hanno preso parte il prof. Pasquale Stanzione, presidente, la prof.ssa Ginevra Cerrina Feroni, vicepresidente, il dott. Agostino Ghiglia e l'avv. Guido Scorza, componenti e il cons. Fabio Mattei, segretario generale;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, "Regolamento generale sulla protezione dei dati" (di seguito, "Regolamento");

VISTO il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE (di seguito "Codice");

VISTO il Regolamento n. 1/2019 concernente le procedure interne aventi rilevanza esterna, finalizzate allo svolgimento dei compiti e all'esercizio dei poteri demandati al Garante per la protezione dei dati personali, approvato con deliberazione n. 98 del 4 aprile 2019, pubblicato in G.U. n. 106 dell'8 maggio 2019 e in www.gpdp.it, doc. web n. 9107633 (di seguito "Regolamento del Garante n. 1/2019");

Vista la documentazione in atti;

Viste le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del Regolamento del Garante n. 1/2000 sull'organizzazione e il funzionamento dell'ufficio del Garante per la protezione dei dati personali, doc. web n. 1098801;

PREMESSO

1. Introduzione.

Con reclamo presentato a questa Autorità ai sensi dell'art. 77 del Regolamento è stata lamentata la pubblicazione sull'albo pretorio online del Comune di Aviano (di seguito "Comune") della determina n. XX del XX avente ad oggetto "attribuzione compensi incentivanti la produttività individuale - impegno e liquidazione annualità XX" – con allegato l'elenco dei nominativi e i relativi compensi di circa 70 dipendenti (Allegato A pagamento della produttività anno 2018 importi dei premi incentivanti la produttività da corrispondere al personale dipendente - XX). Successivamente, in data XX, con atto n.XX, venivano pubblicati, sempre all'albo pretorio online del Comune, i nominativi e gli importi relativi all'attribuzione delle nuove progressioni economiche orizzontali di alcuni dipendenti del Comune ("selezioni per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali a decorrere dal XX").

2. L'attività istruttoria.

Con nota del XX (prot. n. XX), il Comune, in riscontro a una richiesta d'informazioni del Garante (nota prot. n. XX del XX), ha dichiarato, in particolare, che:

- "per rispondere puntualmente ai rilievi sollevati da codesta Autorità è necessario illustrare l'iter di formazione e pubblicazione dei documenti suindicati, che avviene secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti e dal Regolamento per la disciplina dell'Albo pretorio informatico, adottato da questo Comune con deliberazione di Giunta Comunale n. XX del XX";
- "la pubblicazione dei suddetti documenti è sicuramente un trattamento di dati, ma l'Ente ha posto in essere un'organizzazione tale per cui l'operatore addetto alla pubblicazione effettua una mera operazione esecutiva, secondo la durata e le modalità richieste, di un atto già rispondente ai requisiti richiesti, anche in materia di privacy";
- "nello specifico entrambi i documenti sono stati redatti dal Servizio Risorse Umane, ufficio incardinato nella struttura organizzativa dell'Unione Territoriale Intercomunale (U.T.I.) del "Livenza Cansiglio-Cavallo", che si è costituita ai sensi della l.r. n. 26/2014, con decorrenza 15/04/2016, tra i Comuni di Aviano (Comune più popoloso), di Budoia e di Caneva, come si evince anche dalla premessa della determinazione n. XX. L'U.T.I. è un ente dotato di personalità giuridica propria, avente come rappresentante legale il proprio Presidente, eletto dall'Assemblea tra i suoi componenti, che, come recita l'art. 8 dello Statuto: "(...) esercita, secondo i tempi di cui al successivo art. 32, le funzioni comunali nelle seguenti materie (...) gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo..";
- "questo Ente ha quindi richiesto la base giuridica del trattamento riguardante il contenuto degli atti di cui trattasi al Servizio Risorse Umane dell'U.T.I. ed ha acquisito, prima informalmente, e poi con nota n. XX del XX la documentazione che si allega";
- "per quanto concerne il periodo di pubblicazione [...] si comunica [...]che] la determinazione n. XX è stata pubblicata all'albo pretorio informatico dal XX al XX; l'atto n. XX è stato pubblicato all'albo pretorio informatico dal XX".

Dalla documentazione allegata (nota prot.n. XX del XX) emerge che il Servizio Risorse Umane dell'Unione Territoriale Intercomunale Livenza-Cansiglio-Cavallo ha rappresentato che:

- "il decreto legislativo 150/2009 e s.m.i. rafforza le disposizioni in materia di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni a titolo esemplificativo l'articolo 21 della legge n. 69 prevede l'obbligo per le amministrazioni di pubblicare nel proprio sito internet le retribuzioni annuali, i curricula vitae, gli indirizzi di indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali, nonché di rendere pubblici, con lo stesso sistema, i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale, distinti per uffici di livello dirigenziale";

- "l'art. 27 del [Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale] CCDIT, firmato il XX che disciplina le selezioni per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali prevede [...che] le graduatorie sono approvate dal Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento e sono pubblicate all'Albo".

Con nota del XX, (prot. n. XX), l'Ufficio, sulla base degli elementi acquisiti, dalle verifiche compiute e dei fatti emersi a seguito dell'attività istruttoria, ha notificato al Comune, ai sensi dell'art. 166, comma 5, del Codice, l'avvio del procedimento per l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 58, par. 2, del Regolamento, avente ad oggetto le presunte violazioni degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c) e 6, par. 1, lett. c) ed e) e parr. 2 e 3, lett. b) del Regolamento, nonché art. 2-ter, commi 1 e 3 del Codice, (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139) invitando il predetto titolare a produrre al Garante scritti difensivi o documenti ovvero a chiedere di essere sentito dall'Autorità (art. 166, commi 6 e 7, del Codice, nonché art. 18, comma 1, dalla l. 24 novembre 1981, n. 689).

Con nota del XXil Comune ha presentato una memoria difensiva, dichiarando, in particolare, che:

"l'ente coinvolto nella presunta violazione non sembra essere il Comune di Aviano, o almeno non in via esclusiva, in quanto la titolarità dei due provvedimenti oggetto di reclamo è in capo all'Unione Territoriale Intercomunale Livenza Cansiglio Cavallo, ente dotato di personalità giuridica propria";

"l'Unione Territoriale Intercomunale Livenza Cansiglio Cavallo, di seguito U.T.I., costituita ai sensi della L.R. n. 26/2014, ha esercitato in autonomia fino al 30 giugno 2021, data della sua cessazione, la funzione comunale relativa alla gestione del personale per tutti i Comuni aderenti (Aviano, Budoia e Caneva)";

"il Comune di Aviano, come del resto gli altri due Comuni, pur provvedendo alla pubblicazione nel proprio Albo pretorio informatico di alcuni atti dell'U.T.I., non aveva titolo a verificarne i contenuti. Infatti il punto 7 dell'art. 12 del Regolamento comunale per la disciplina dell'Albo Pretorio informatico (al quale l'U.T.I. è tenuta ad attenersi secondo quanto previsto dall'art. 35, comma 2 del suo Statuto [...]) recita testualmente "... Pertanto, del contenuto degli atti pubblicati in relazione al rispetto delle norme per la protezione dei dati personali, anche con riguardo alla loro diffusione per mezzo della pubblicazione dei rispettivi atti all'Albo Pretorio informatico, è responsabile il soggetto, l'ufficio o organo che propone e/o adotta l'atto da pubblicare e/o il soggetto (esterno o interno) che richiede la pubblicazione...";

"le valutazioni sul trattamento effettuato e sulla notifica della violazione debbano essere contestate anche, se non esclusivamente, all'U.T.I. a cui, infatti, preliminarmente al riscontro dato a codesta Autorità, anche lo scrivente si è rivolto, per acquisire la base giuridica del trattamento riguardante il contenuto degli atti di cui trattasi, non di propria competenza";

"per quanto attiene la mera pubblicazione degli atti all'albo pretorio on line, [il Comune] ha posto in essere le seguenti misure tecniche e organizzative ai sensi degli articoli 25 e 32 del Regolamento (UE) n. 2016/679: è stato adottato già dal 2011 un Regolamento comunale sulla disciplina dell'Albo Pretorio informatico; - viene utilizzato, per la pubblicazione degli atti, l'applicativo AdWeb fornito dalla Regione Friuli Venezia Giulia nell'ambito della convenzione per il S.I.A.L. – Sistema Informativo per le Autonomie Locali, realizzato da INSIEL SpA, che consente di predisporre l'atto in modalità già idonea alla pubblicazione, o sottraendo alla medesima gli allegati contenenti i dati che non devono essere oggetto di diffusione, oppure permettendo la pubblicazione di allegati contenenti dati "minimizzati", sulla base delle valutazioni del soggetto/ufficio o organo che adotta l'atto; sono stati prontamente rimossi dall'Albo pretorio informatico del Comune i due provvedimenti oggetto della violazione contestata";

"in merito alle informazioni riguardanti il contenuto degli atti oggetto di contestazione, pur trattandosi di elementi di competenza dell'U.T.I., si comunica quanto segue: l'allegato alla determinazione n. XX del XX (produttività) riportava cognome, nome e importo del premio di produttività attribuito a una parte dei dipendenti del Comune; la determinazione n. XX del XX riportava cognome, nome, posizione economica in godimento, nuova posizione economica attribuita e costo effettivo della nuova progressione di una parte dei dipendenti del Comune".

Il Comune, inoltre, nel corso dell'audizione, ai sensi dell'art. 166, comma 6, del Codice, ha rappresentato che (cfr. verbale prot.n. XX del XX):

- "in via preliminare si chiarisce che la titolarità dei documenti oggetto di reclamo è riconducibile ad un ente diverso dal Comune di Aviano, ossia l'Unione Territoriale Intercomunale Livenza come si evince dalla carta intestata dei predetti documenti (v. determina n. XX)";
- "tale ente, istituito per legge regionale n. 26/2014, è dotato di autonoma personalità giuridica e a cui sono state trasferite obbligatoriamente talune competenze tra cui la gestione economica e giuridica del personale dei comuni aderenti all'Unione";
- "i due documenti oggetto di pubblicazione sono stati adottati dall'Unione, che è pertanto il titolare del trattamento e non invece il Comune";
- "è dunque l'Unione contravventore in merito alla condotta rilevata dal Garante, non potendo essere individuato come tale, quantomeno non in via esclusiva, il Comune di Aviano";
- "sebbene il Comune abbia pubblicato i due atti sul proprio sito, la formazione dell'atto e la responsabilità dello stesso è da porsi in capo all'Unione (art. 35, comma 2 Statuto Unione Comunale) [...]";
- nel regolamento Comunale relativo alla disciplina dell'albo pretorio informatico si definisce, all'art. 12, punto 7, come messo in evidenza nelle memorie difensive, quale responsabile del contenuto degli atti da pubblicare l'ufficio o l'organo che propone e/o adotta l'atto e il soggetto interno o esterno che richiede la pubblicazione;
- "in applicazione dell'art. 12, punto 6, del predetto regolamento, che prevede idonee misure tecniche ai fini del rispetto della disciplina di protezione dei dati l'utilizzo di un software che consente al funzionario competente, titolare di posizione organizzativa, di selezionare i contenuti e gli allegati dei documenti che devono essere oggetto di pubblicazione;
- "avendo il Comune, pertanto, messo a disposizione dell'unione il predetto software- applicativo fornito dal Friuli Venezia Giulia- il funzionario competente dell'Unione non avrebbe adeguatamente utilizzato lo strumento in questione permettendo la pubblicazione di allegati contenenti dati personali";
- "la funzione gestione risorse umane è stata trasferita all'Unione, che avrebbe dovuto porre in essere tutte le necessarie misure al fine di assicurare che la pubblicazione, che per competenza avrebbe dovuto essere effettuata all'albo del Comune avendo ad oggetto dati personali relativi ai dipendenti del Comune di Aviano, avvenisse nel rispetto della disciplina di protezione dei dati";
- "a decorrere dal 1° luglio 2021 l'Unione è cessata ai sensi dell'art. 2, comma 1 della L.R. Friuli Venezia Giulia n. 19/2020; in data 28 maggio 2021 è stata sostituita dalla magnifica Comunità di Montagna Dolomiti friulane Cavallo Consiglio, subentrata alle funzioni e ai compiti dell'Unione";
- "da verifiche effettuate dal DPO del Comune e dell'Unione, il funzionario che ha predisposto i documenti, era stato autorizzato al trattamento dei dati ma non aveva adempiuto alle istruzioni, né osservato il regolamento comunale sopra citato - che l'Unione avrebbe dovuto osservare (nelle more dell'adozione di propri regolamenti, art. 35, comma 2 Statuto dell'Unione) - e alla formazione in materia di protezione dati organizzata dall'Unione, anche su indicazione del DPO";
- "vi è stata una costante evoluzione nelle procedure da parte del Comune di Aviano e un progressivo adeguamento alla disciplina di protezione dei dati, incrementando le occasioni di formazione del personale, adottato nuove misure tecniche e organizzative adeguate per prevenire che simili accadimenti si riverifichino in futuro".

3. Esito dell'attività istruttoria.

3.1 Il quadro normativo

La disciplina di protezione dei dati personali prevede che i soggetti pubblici, nell'ambito del contesto lavorativo, possono trattare i dati personali degli interessati, anche relativi a categorie particolari, se il trattamento è necessario, in generale, per la gestione del rapporto di lavoro e per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti

dalla legge o dal diritto dell'Unione o degli Stati membri (artt. 6, par. 1, lett. c), 9, par. 2, lett. b) e 4 e 88 del Regolamento). Il trattamento è, inoltre, lecito quando sia "necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento" (art. 6, par. 1, lett. e), 2 e 3, e art. 9, par. 2, lett. g), del Regolamento; art. 2-ter del Codice, nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

La normativa europea prevede che "gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più specifiche per adeguare l'applicazione delle norme del [...] regolamento con riguardo al trattamento, in conformità del paragrafo 1, lettere c) ed e), determinando con maggiore precisione requisiti specifici per il trattamento e altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto [...]" (art. 6, par. 2, del Regolamento). Al riguardo, si evidenzia che l'operazione di diffusione di dati personali (come la pubblicazione su Internet), da parte di soggetti pubblici, è ammessa solo quando prevista da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (cfr. art. 2-ter, commi 1 e 3, del Codice, nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

Il titolare del trattamento è tenuto, in ogni caso, a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, fra i quali quello di "liceità, correttezza e trasparenza" nonché di "minimizzazione dei dati", in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, par. 1, lett. a) e c), del Regolamento).

3.2 La diffusione dei dati personali.

Come risulta dagli atti, nonché dall'accertamento compiuto sulla base degli elementi acquisiti, a seguito dell'attività istruttoria e delle successive valutazioni dell'Ufficio, il Comune ha pubblicato sul proprio sito web istituzionale la delibera n. XX del XXe la delibera che, sebbene indicata come la n. XX del XX, invece risulta essere la n. XX del XX, come peraltro confermato dal Comune di Aviano (cfr. nota del XX) e relativi allegati, contenenti dati personali dei propri dipendenti. In particolare la delibera n. XX del XX, avente ad oggetto "attribuzione compensi incentivanti la produttività individuale - impegno e liquidazione annualità XX", conteneva in allegato l'elenco dei nominativi di circa 70 dipendenti del Comune, con l'indicazione degli specifici compensi percepiti. Analogamente la successiva delibera del XX n. XX, avente ad oggetto "selezioni per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali a decorrere dal XX" riportava numerosi dati personali tra cui i nominativi di circa 30 dipendenti del Comune con gli importi derivanti dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

L'art.32 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" prescrive che "le unioni di comuni sono enti locali costituiti da due o più comuni di norma contermini, allo scopo di esercitare congiuntamente una pluralità di funzioni di loro competenza. L'unione ha potestà regolamentare per la disciplina della propria organizzazione, per lo svolgimento delle funzioni ad essa affidate e per i rapporti anche finanziari con i comuni" (cfr. commi 1 e 4).

Sebbene la funzione di gestione delle risorse umane del Comune risulta essere stata "affidata" all'Unione Territoriale Intercomunale Livenza Cansiglio Cavallo (di seguito "Unione") e nel corso dell'istruttoria il Comune abbia rappresentato di non dover essere considerato l'unico responsabile della vicenda, occorre rilevare, per i profili di protezione dei dati, quanto segue.

L'affidamento all'Unione di funzioni proprie degli Enti che aderiscono alla stessa non può essere ritenuto sufficiente a escludere la responsabilità del Comune nel caso di specie (cfr. art. 4, punto 7 del Regolamento) anche in ragione del fatto che le delibere, all'esito di decisioni assunte dalla Giunta comunale, contenevano determinazioni nei confronti di dipendenti del Comune, che la diffusione dei dati personali è avvenuta sul sito web istituzionale dello stesso e che la titolarità del trattamento dei dati dei propri dipendenti e collaboratori per la gestione del rapporto di lavoro resta, in ogni caso, in capo all'Ente datore di lavoro (cfr. provvedimento n. 384 del 28 ottobre 2021, doc. web n. 9722661). Impregiudicata, quindi, la possibilità dell'accertamento di eventuali responsabilità in capo ad altri soggetti a vario titolo coinvolti nel trattamento in questione, l'istruttoria che ha dato origine al presente procedimento è stata avviata nei confronti del Comune (cfr. nota XX, prot. n. XX) in un momento in cui, peraltro, l'Unione era cessata (cfr. quanto dichiarato in atti dal Comune che ha confermato che "a decorrere dal 1° luglio 2021 l'Unione è cessata ai sensi dell'art. 2, comma 1 della L.R. Friuli Venezia Giulia n. 19/2020").

Contrariamente a quanto sostenuto dal Comune non può essere invocato, per giustificare nel caso di specie la diffusione di dati personali, l'articolo 21, comma 1 della legge n. 69 del 2009, peraltro abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. h) del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, atteso che tale articolo si riferiva esclusivamente alle informazioni riguardanti i compensi percepiti da titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali a qualsiasi titolo conferiti.

Diversamente, l'art. 20 del d.lgs. 33 del 2013 "Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale" stabilisce che le pubbliche amministrazioni "pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti", prevedendo l'obbligo di indicare esclusivamente "i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata", ma non i dati dei compensi accessori percepiti individualmente dai dipendenti. La finalità di trasparenza perseguita mediante tale previsione, al fine di dare pubblica evidenza dei livelli di selettività e premialità nella distribuzione dei premi e degli incentivi al personale, trova effettività, per espressa scelta del legislatore, attraverso la pubblicazione dei menzionati valori in forma aggregata.

In tale quadro, non possono considerarsi, quindi, pertinenti, con riguardo alla qualità e al contenuto della fonte, le disposizioni del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (art.27) che non soddisfano i requisiti della base giuridica richiesti dal Regolamento e dal Codice (art. 6, par. 1, lett. c) ed e) e parr. 2 e 3, lett. b) del Regolamento, nonché art. 2-ter, commi 1 e 3 del Codice, nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139 applicabile al caso di specie). Nel quadro di derivazione europea della disciplina di protezione dei dati, infatti, nella prospettiva della certezza del diritto, nonché del principio di non discriminazione, non sono consentiti livelli differenziati di tutela della protezione dei dati personali – né su base territoriale né a livello di singola amministrazione – specie quando, come nel caso di cui trattasi, la materia sia già stata oggetto di bilanciamento e regolazione dal legislatore con disposizioni uniformi a livello nazionale. Ciò considerando altresì che il Regolamento prevede che la base giuridica del trattamento deve essere idonea anche alla luce dell'"ordinamento costituzionale" dello Stato membro (considerando 41 e v. anche Corte Cost. sent. n. 271/2005 in base alla quale la disciplina di protezione dei dati personali rientra fra la materia di competenza esclusiva statale riferita all'"ordinamento civile"), nel rispetto del principio di proporzionalità (art. 6, par. 3, lett. b), del Regolamento).

Per completezza si ricorda che il Garante ha nel tempo fornito indicazioni in ordine ai presupposti (e, al ricorrere di questi, delle specifiche modalità) per la lecita pubblicazione di atti e documenti che contengono dati personali anche dei dipendenti precisando, in particolare, che non è lecito diffondere informazioni personali riferite a singoli lavoratori come nelle ipotesi di informazioni riguardanti contratti individuali di lavoro, trattamenti stipendiali o accessori percepiti (cfr. par. 6.3 delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del 14 giugno 2007, doc. web n. 1417809). Tali informazioni, in assenza di idonea base giuridica, non possono essere diffuse né messe a disposizione di soggetti estranei all'amministrazione o di altri colleghi non specificamente autorizzati (cfr. in merito alla non conoscibilità da parte delle organizzazioni sindacali dei compensi accessori erogati ai dipendenti, v. Cons. St., Sez. VII, 09/08/2022, n. 7064 che conferma una precedente posizione del Garante espressa con nota n. XX del XX), salve le ordinarie forme di conoscibilità degli atti amministrativi previste dall'ordinamento (artt. 22 e ss. l. 7 agosto 1990, n. 241; d.P.R. 12 aprile 2006, n. 184; artt. 6, 9, 10 e 86 Regolamento).

Il Garante, inoltre, ha in numerose occasioni chiarito che anche la presenza di uno specifico regime di pubblicità non può comportare alcun automatismo rispetto alla diffusione online dei dati e informazioni personali, né una deroga ai principi in materia di protezione dei dati personali, come confermato dal sistema di protezione dei dati personali contenuto nel Regolamento, alla luce del quale è previsto che il titolare del trattamento deve mettere "in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento" e deve essere "in grado di dimostrare" – alla luce del principio di "responsabilizzazione" – di averlo fatto (artt. 5, par. 2; 24 e 25, par. 2, Regolamento).

Ad esempio, proprio in numerose decisioni in merito agli obblighi derivanti dall'art. 124 del d.lgs. 267/2000, il Garante ha ribadito che anche alle pubblicazioni sull'albo pretorio online di atti o deliberazioni si applicano tutti i limiti previsti dai principi della protezione dei dati personali, avendo riguardo anzitutto alla previa verifica della

sussistenza di idonei presupposti di liceità della diffusione online dei dati personali in essa contenuti (v., tra i tanti, provv. del 15 settembre 2022, n. 299, doc. web n. 9815665 e provv. del 25 febbraio 2021, n. 68, doc. web 9567429).

Quanto poi alla pubblicazione dei dati personali dei partecipanti alle selezioni per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, si fa presente che l'Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC, relativamente alle procedure selettive interne che determinano un passaggio di livello nell'ambito della stessa area o categoria, cd. progressioni orizzontali, come nel caso di specie, ha chiarito che trattasi di "procedure a carattere meritocratico connesse alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore e non soggette al principio del pubblico concorso" (v. ANAC Delibera n 775 del 10 novembre 2021; comma 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001) e pertanto non soggette agli obblighi di pubblicazione previsti esclusivamente per le procedure selettive finalizzate all'assunzione per il reclutamento di personale esterno o quelle consistenti nell'inquadramento in un'area superiore (c.d. progressioni verticali) che avvengono attraverso procedure comparative, determinandosi in tal caso una novazione oggettiva del rapporto di lavoro. Tale posizione è stata tenuta in considerazione dal Garante nell'ambito di decisioni su singoli casi (v., da ultimo, provv. del Garante n. 28 del 26 gennaio 2023 doc. web n. 9865528).

In base alle considerazioni che precedono si deve concludere che i dati personali dei 70 dipendenti comunali relativi ai compensi percepiti in ragione della produttività individuale e i dati personali dei 30 dipendenti relativi all'esito delle progressioni economiche orizzontali, sono stati diffusi sul sito istituzionale del Comune in assenza di un'idonea base giuridica, in violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento e dell'art. 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

4. Conclusioni.

Alla luce delle valutazioni sopra richiamate, si rileva che le dichiarazioni rese dal titolare del trattamento nel corso dell'istruttoria - della cui veridicità si può essere chiamati a rispondere ai sensi dell'art. 168 del Codice - non consentono di superare i rilievi notificati dall'Ufficio con l'atto di avvio del procedimento e risultano insufficienti a consentire l'archiviazione del presente procedimento, non ricorrendo, peraltro, alcuno dei casi previsti dall'art. 11 del Regolamento del Garante n. 1/2019.

Si confermano, pertanto, le valutazioni preliminari dell'Ufficio e si rileva l'illiceità del trattamento di dati personali effettuato dal Comune per aver diffuso, mediante pubblicazione online sul proprio sito web istituzionale, i dati personali di dipendenti comunali relativi ai compensi percepiti in ragione della produttività individuale e relativi all'esito delle progressioni economiche orizzontali, in assenza di un'idonea base giuridica, in violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c) e 6, parr. 1, lett. c) ed e) e 2 e 3, lett. b) del Regolamento e dell'art. 2-ter commi 1 e 3 del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139).

La violazione delle predette disposizioni rende applicabile la sanzione amministrativa prevista dall'art. 83, par. 5, del Regolamento, ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i), e 83, par. 3, del Regolamento medesimo, come richiamato anche dall'art. 166, comma 2, del Codice.

In tale quadro, considerando, in ogni caso, che la condotta ha esaurito i suoi effetti, atteso che tali atti sono stati pubblicati rispettivamente per quindici giorni consecutivi sul sito web istituzionale del Comune e successivamente rimossi, non ricorrono i presupposti per l'adozione di ulteriori misure correttive di cui all'art. 58, par. 2, del Regolamento.

5. Adozione dell'ordinanza ingiunzione per l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria e delle sanzioni accessorie (artt. 58, par. 2, lett. i e 83 del Regolamento; art. 166, comma 7, del Codice).

Il Garante, ai sensi degli artt. 58, par. 2, lett. i) e 83 del Regolamento nonché dell'art. 166 del Codice, ha il potere di "infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'articolo 83, in aggiunta alle [altre] misure [correttive] di cui al presente paragrafo, o in luogo di tali misure, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso" e, in tale quadro, "il Collegio [del Garante] adotta l'ordinanza ingiunzione, con la quale dispone altresì in ordine all'applicazione della sanzione amministrativa accessoria della sua pubblicazione, per intero o per estratto, sul sito web del Garante ai sensi dell'articolo 166, comma 7, del Codice" (art. 16, comma 1, del Regolamento del Garante n. 1/2019).

Al riguardo, tenuto conto dell'art. 83, par. 3, del Regolamento, nel caso di specie la violazione delle disposizioni citate è soggetta all'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 83, par. 5, del Regolamento.

La predetta sanzione amministrativa pecuniaria inflitta, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso, va determinata nell'ammontare tenendo in debito conto gli elementi previsti dall'art. 83, par. 2, del Regolamento.

In relazione ai predetti elementi è stata considerata la particolare delicatezza dei dati personali oggetto di diffusione online di numerosi interessati (decine di dipendenti comunali) riguardanti vicende inerenti al rapporto di lavoro e in particolare i dati personali di dipendenti comunali relativi ai compensi percepiti in ragione della produttività individuale e quelli relativi all'esito delle progressioni economiche orizzontali. È stato inoltre considerato il mancato rispetto delle indicazioni che, da tempo, il Garante, ha fornito a tutti i soggetti pubblici sin dal 2014 con le Linee guida sopra richiamate e in numerosi provvedimenti su singoli casi concreti adottati negli anni dal Garante.

Di contro, si è tenuto in considerazione che la violazione è stata posta in essere da un Comune di modeste dimensioni (c.a. 8.000 abitanti) e che non ha riguardato categorie particolari di dati personali. La pubblicazione nell'albo pretorio degli atti in questione è avvenuta per un breve periodo di tempo e senza alcuna indicizzazione sui siti generalisti. Non risultano, infine, precedenti violazioni pertinenti commesse dal titolare del trattamento o precedenti provvedimenti di cui all'art. 58 del Regolamento.

In ragione dei suddetti elementi, valutati nel loro complesso, si ritiene di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria nella misura di euro 3.000 (tremila), per la violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c) e 6, parr. 1, lett. c) ed e) e 2 e 3, lett. b) del Regolamento e dell'art. 2-ter commi 1 e 3 del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139), quale sanzione amministrativa pecuniaria ritenuta, ai sensi dell'art. 83, paragrafo 1, del Regolamento, effettiva, proporzionata e dissuasiva.

Tenuto conto che i dati personali, oggetto di diffusione online, riguardavano gli esiti di procedure valutative e i conseguenti effetti giuridici ed economici riferiti a numerosi dipendenti comunali, si ritiene altresì che debba applicarsi la sanzione accessoria della pubblicazione sul sito del Garante del presente provvedimento, prevista dall'art. 166, comma 7 del Codice e art. 16 del Regolamento del Garante n. 1/2019.

Si rileva, infine, che ricorrono i presupposti di cui all'art. 17 del Regolamento n. 1/2019.

TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE

dichiara, ai sensi dell'art. 57, par. 1, lett. f), del Regolamento, l'illiceità del trattamento effettuato dal Comune di Aviano per violazione degli artt. 5 e 6 del Regolamento e 2-ter del Codice (nel testo antecedente alle modifiche apportate dal d.l. 8 ottobre 2021, n. 139), nei termini di cui in motivazione;

ORDINA

Al Comune di Aviano, in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede legale in Piazza Matteotti, 1 - 33081 Aviano (PN), C.F. 0009032093, di pagare la somma di euro di euro 3.000 (tremila) a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria per le violazioni indicate in motivazione. Si rappresenta che il contravventore, ai sensi dell'art. 166, comma 8, del Codice, ha facoltà di definire la controversia mediante pagamento, entro il termine di 30 giorni, di un importo pari alla metà della sanzione comminata;

INGIUNGE

alla predetta [...], in caso di mancata definizione della controversia ai sensi dell'art. 166, comma 8, del Codice, di pagare la somma di 3.000 (tremila) secondo le modalità indicate in allegato, entro 30 giorni dalla notificazione del presente provvedimento, pena l'adozione dei conseguenti atti esecutivi a norma dall'art. 27 della l. n. 689/1981;

DISPONE

ai sensi dell'art. 166, comma 7, del Codice, la pubblicazione del presente provvedimento sul sito web del Garante, ritenendo che ricorrano i presupposti di cui all'art. 17 del Regolamento del Garante n. 1/2019.

Ai sensi degli artt. 78 del Regolamento, 152 del Codice e 10 del d.lgs. n. 150/2011, avverso il presente provvedimento è possibile proporre ricorso dinnanzi all'autorità giudiziaria ordinaria, a pena di inammissibilità, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del provvedimento stesso ovvero entro sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero.

Roma, 6 luglio 2023

IL PRESIDENTE
Stanzione

IL RELATORE
Scorza

IL SEGRETARIO GENERALE
Mattei

Scheda



Doc-Web
9920145



Data
06/07/23

Argomenti

Trasparenza amministrativa Comuni

Tipologie

Ordinanza ingiunzione o revoca

Vedi anche (10)

- Pubblicazione nel sito web istituzionale di un Comune di documenti contenenti dati sensibili idonei a rivelare lo stato di salute - 7 marzo 2013 [2322279]
- Newsletter 10/09/2021 - Body cam: ok dal Garante privacy, ma no al riconoscimento facciale - Roma Capitale: parcheggi, non tutelati i dati degli automobilisti - No alla diffusione sul sito della Regione dei dati che rivelano un disagio economico
- Ordinanza di ingiunzione nei confronti di Comune di Terni - 5 giugno 2014 [3281922]
- Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di Varano Borghi - 11 novembre 2021 [9725891]
- Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di Ladispoli - 16 settembre 2021 [9714622]
- Pubblicazione nel sito web istituzionale di un Comune di documenti contenenti dati sensibili idonei a rivelare lo stato di salute - 7 marzo 2013 [2322248]
- Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di Putifigari - 29 aprile 2021 [9678951]
- Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di Cogollo del Cengio - 24 giugno 2021 [9689607]
- Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di San Marco in Lamis - 11 marzo 2021 [9578258]

- Pubblicazione sul sito web istituzionale di un Comune dei dati personali riferiti a un dipendente - 13 marzo 2014
[3112708]



SEDE

Piazza Venezia 11
00187 - Roma

CENTRALINO TELEFONICO

+39 06.696771

- > URP
- > FAQ
- > RSS

EMAIL

protocollo@gdp.it

PEC

protocollo@pec.gdp.it

- > Informativa protezione dati
- > Dichiarazione di accessibilità
- > Regole del sito
- > Mappa del sito
- > Link utili

Seguici su



Iscriviti alla Newsletter