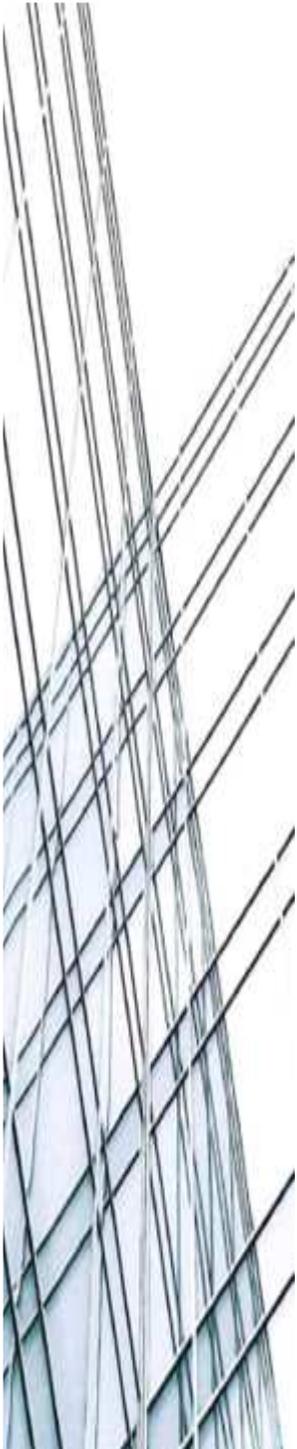
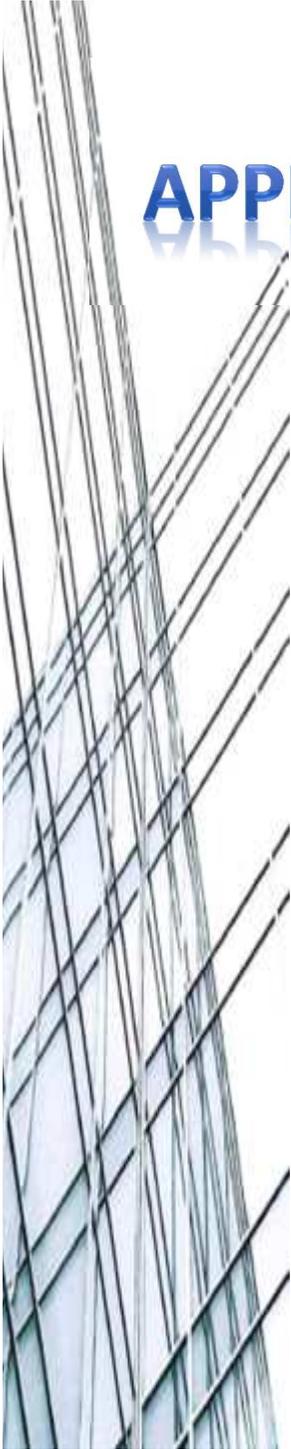


TRASPARENZA E RISORSE UMANE





IL PRINCIPIO DI TRASPARENZA APPLICATO AGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Tra i diversi strumenti che concorrono ad attuare il principio di trasparenza, gli obblighi di pubblicazione sono quello maggiormente evocativo da un punto di vista simbolico, dal momento che impongono alle amministrazioni l'obbligo positivo di mettere a disposizione di tutti i cittadini determinate informazioni e implicano il riconoscimento di un diritto soggettivo alla trasparenza e alla pubblicità in capo a ogni cittadino.

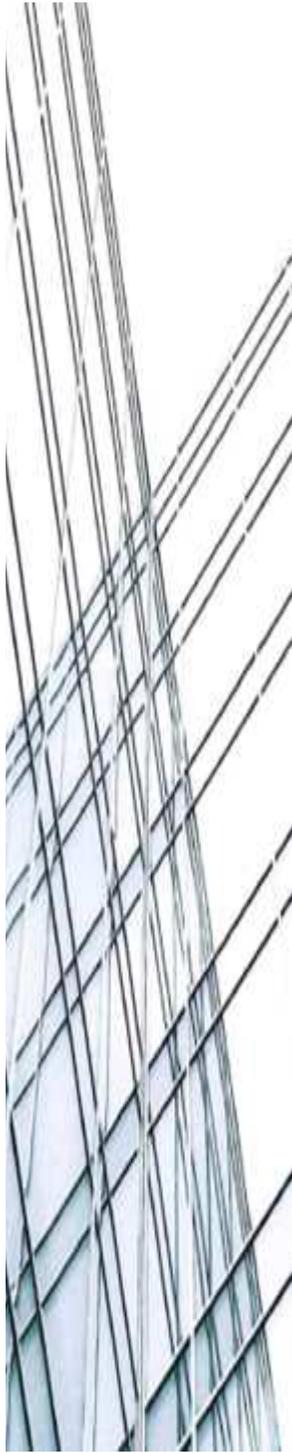
OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

IN TEMA DI RISORSE UMANE si comincia a parlare di obblighi di pubblicazione



La legge 18/06/2009, n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile», prevede al 1° comma dell’art. 21 l’obbligo per le **Amministrazioni statali** di pubblicare sui propri siti Internet i dati relativi ai dirigenti e quelli relativi ai tassi di assenza e presenza del personale.

La circolare n.3 del 17/07/2009 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione ha fornito indicazioni in ordine alle modalità da seguire per la pubblicazione



DEFINIZIONE DI TRASPARENZA

D. Lgs. 150/2009: *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*

art. 11

«La trasparenza è intesa come accessibilità totale anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità»

TRASPARENZA

- D. Lgs. 150/2009 art. 11 comma 8



Ancora sugli obblighi di pubblicazione:

« ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione e denominata «Trasparenza Valutazione Merito»:

.....

f) Curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo

g) Le retribuzioni dei dirigenti con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato

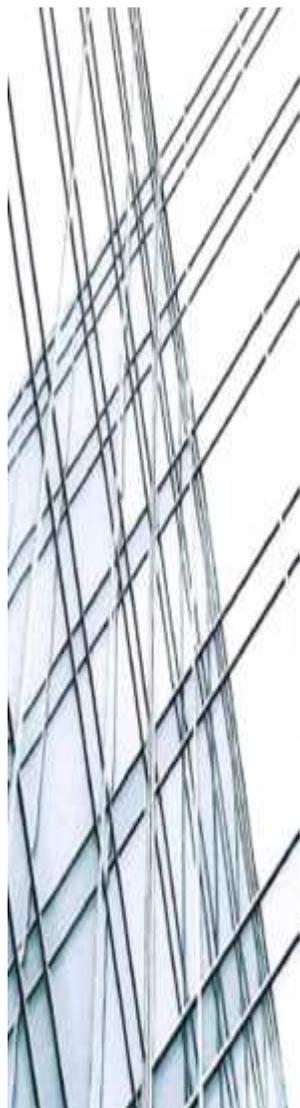
i) Gli incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati...»



TRASPARENZA LE INFORMAZIONI: DOVE PUBBLICARE?

Nella Sezione «**AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**» sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal [Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#) *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, revisionato e semplificato dal [Decreto legislativo n. 97 del 25.05.2016](#) *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*.

La sezione consente di avere immediatamente a disposizione le informazioni previste dalla norma anche ai fini dell' "[accesso civico](#)".



Sezione pubblicata nei siti istituzionali



Disposizioni Generali
Organizzazione
Consulenti e collaboratori
Personale
Bandi di concorso
Performance
Enti controllati
Attività e procedimenti
Provvedimenti
Controlli sulle imprese
Bandi di gara e contratti
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
Bilanci
Beni immobile e gestione patrimonio
Controlli e rilievi sull'amministrazione
Servizi erogati
Pagamenti dell'amministrazione
Opere pubbliche
Pianificazione e governo del territorio
Informazioni ambientali
Strutture sanitarie pubbliche e private accreditate
Interventi straordinari e di emergenza
Altri contenuti



TRASPARENZA

TIPOLOGIA DI PUBBLICAZIONI

Le tipologie di dati da pubblicare secondo gli obblighi di legge classificate in oltre 20 macro-famiglie

Più nello specifico gli obblighi di pubblicazione che più direttamente coinvolgono gli uffici delle risorse umane riguardano le macrofamiglie “consulenti e collaboratori”, “Personale” e “Bandi di concorso”



Sezione pubblicata nei siti istituzionali



AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE

CONSULENTI E COLLABORATORI



Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza

Si pubblica:

Elenco degli incarichi di consulenza o collaborazione

Estremi e atto conferimento incarico

Curriculum vitae

Compensi relativi al rapporto di consulenza o collaborazione

Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitti di interesse

Sezione pubblicata nei siti istituzionali

PERSONALE



[Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice](#)
[Titolari di incarichi dirigenziali \(dirigenti non generali\)](#)
[Dirigenti cessati](#)
[Sanzioni per mancata comunicazione dei dati](#)
[Dotazione organica e Piano dei fabbisogni di personale](#)
[Incarichi di funzione/Posizioni organizzative](#)
[Personale non a tempo indeterminato](#)
[Tassi di assenza](#)
[Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti](#)
[Contrattazione collettiva](#)
[Contrattazione integrativa](#)
[OIV](#)

Sezione pubblicata nei siti istituzionali

PERSONALE



AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE

Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice

Nelle Aziende Sanitarie sono il Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario. Si pubblica:

Estremi e atto conferimento incarico

Curriculum vitae

Dichiarazione insussistenza cause di incompatibilità (ex articolo 20 D.Lgs 39/2013)

Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)

Curriculum vitae e retribuzione

Docenti universitari in assistenza

Elenco incarichi dirigenziali

Procedure conferimento incarichi

Sezione pubblicata nei siti istituzionali

PERSONALE

Dotazione organica e piano dei fabbisogni

Pubblicazione del:

- **Conto Annuale** (ove sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con indicazione della distribuzione tra diverse qualifiche e aree professionali)
- **Piano Triennale di Fabbisogni di personale**



AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE



Sezione pubblicata nei siti istituzionali

PERSONALE

[Incarichi di funzione/Posizioni organizzative](#)

Pubblicazione del:
[elenco degli incarichi di funzione al 31/12/2021](#)
[curricula vitae dei titolari degli incarichi](#)



Sezione pubblicata nei siti istituzionali

PERSONALE

[Incarichi di funzione/Posizioni organizzative](#)

Pubblicazione di

[elenco degli incarichi di funzione](#)
[curricula vitae dei titolari degli incarichi](#)



*AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE*



Sezione pubblicata nei siti istituzionali

BANDI DI CONCORSO

- Borse di Studio
- Selezioni per assunzioni a tempo determinato
- Procedure Comparative per collaborazioni ed incarichi
- Concorsi
- Mobilità Regionale ed Interregionale
- Avvisi pubblici per Struttura Complessa ruolo sanitario



**AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE**

Le pubbliche amministrazioni pubblicano i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, **nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte.** (Previsione introdotta dall'art. 18 del D. Lgs. 97/2016 di modifica dell'art. 19 del D. lgs. 33/2013)

Costantemente aggiornato elenco dei bandi in corso, nonché quello dei bandi espletati nell'ultimo triennio, accompagnato dall'indicazione del numero di dipendenti assunti e delle spese effettuate

Sezione pubblicata nei siti istituzionali



BANDI DI CONCORSO

Novità per Avvisi pubblici per Struttura Complessa ruolo sanitario

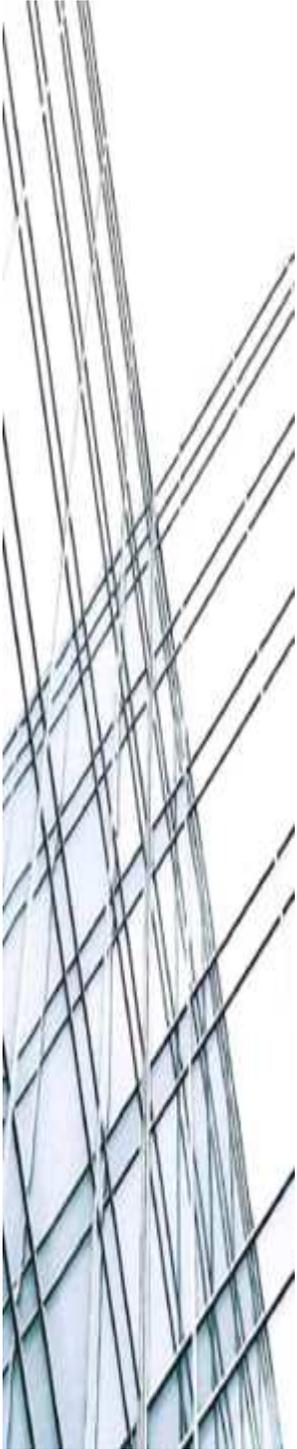
La Legge 118/2022 inserisce la previsione della pubblicazione dei criteri di attribuzione dei punteggi e della graduatoria, in aggiunta agli obblighi già esistenti di pubblicazione del profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati, la relazione sintetica della commissione

TRASPARENZA CONSIDERAZIONI



Rischio che l'attenzione si focalizzi esclusivamente sull'accezione della trasparenza come preliminare a "forme diffuse di controllo" sull'operato dell'amministrazione e sull'uso delle risorse pubbliche, nonché sulla valutazione dell'operato dei dipendenti.

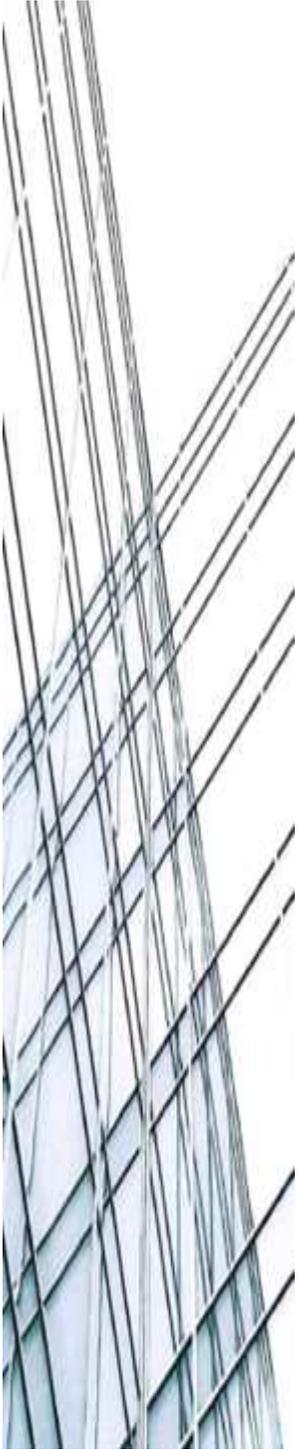
Impatto degli obblighi di informazione sullo sviluppo dei sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni interessate: richiede sia un'architettura informatica, sia adempimenti e modalità operative sensibilmente diversi rispetto all'assetto precedente.



TRASPARENZA : LIMITI

Necessità di contemperamento del principio di trasparenza e degli obblighi di pubblicazione degli atti con la disciplina in materia di protezione dei dati personali.

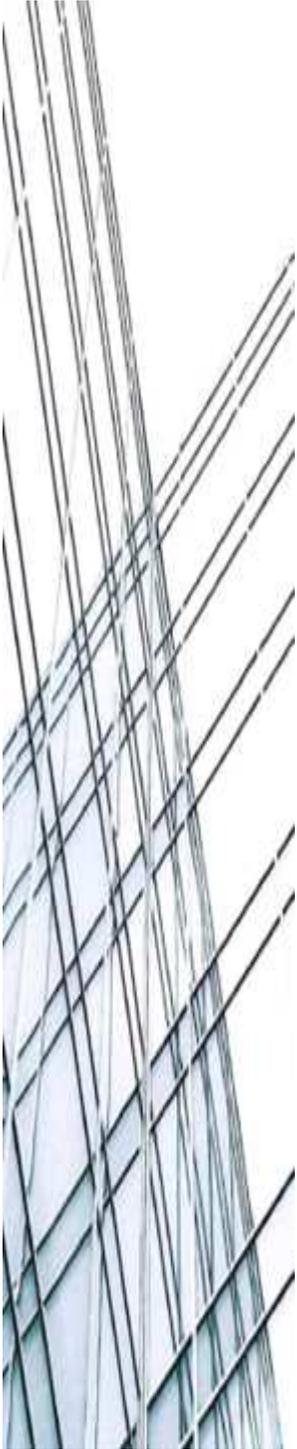
L'art. 4 del D. Lgs. 33/2013 individua alcuni limiti alla trasparenza, ma non sembra che questa disposizione risolva le molteplici e delicate questioni che possono emergere nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati personali. I rischi di violazione della normativa sulla *privacy* sono numerosi, specie con riferimento al rispetto dei principi di necessità e soprattutto di proporzionalità del trattamento.



TRASPARENZA NEL RAPPORTO DI LAVORO

IL [D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104](#), recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea**", introduce disposizioni che disciplinano le **informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori**, novellando le prescrizioni previste dal [D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152](#) "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro".

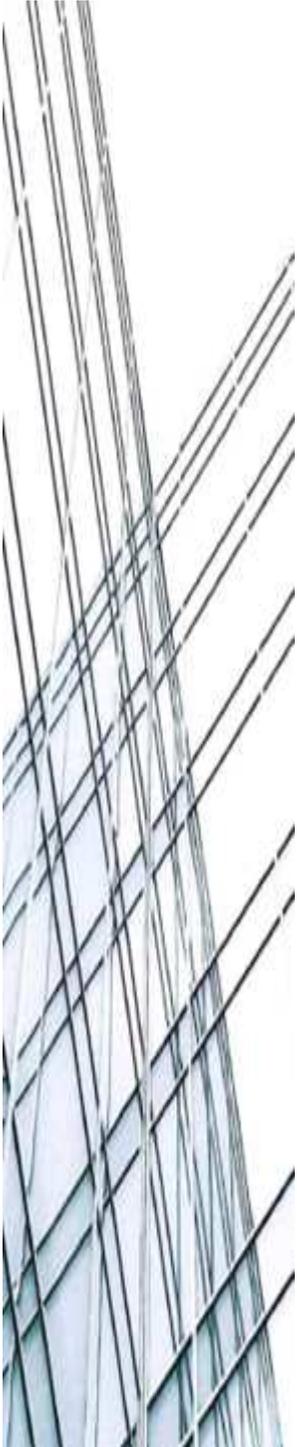
Scopo: rafforzare la tutela dei lavoratori rispetto agli obblighi informativi cui è tenuto il datore di lavoro disciplinando il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.



TRASPARENZA NEL RAPPORTO DI LAVORO

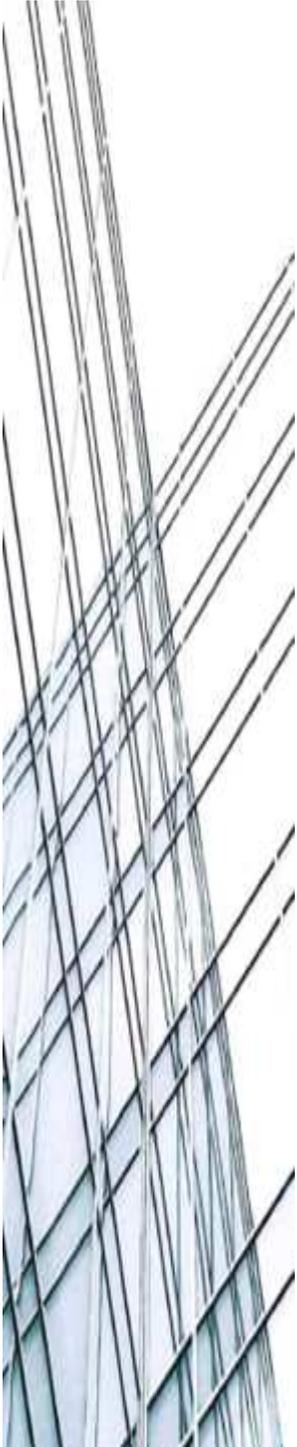
Tra le principali novità, il D.Lgs. n. 104/2022 stabilisce quali debbano essere le **informazioni minime formalizzate nel contratto di lavoro** (articoli 4-6) e le modalità di comunicazione al lavoratore mediante consegna di copia del contratto o della comunicazione di instaurazione del rapporto:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;



TRASPARENZA NEL RAPPORTO DI LAVORO

- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- l'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso



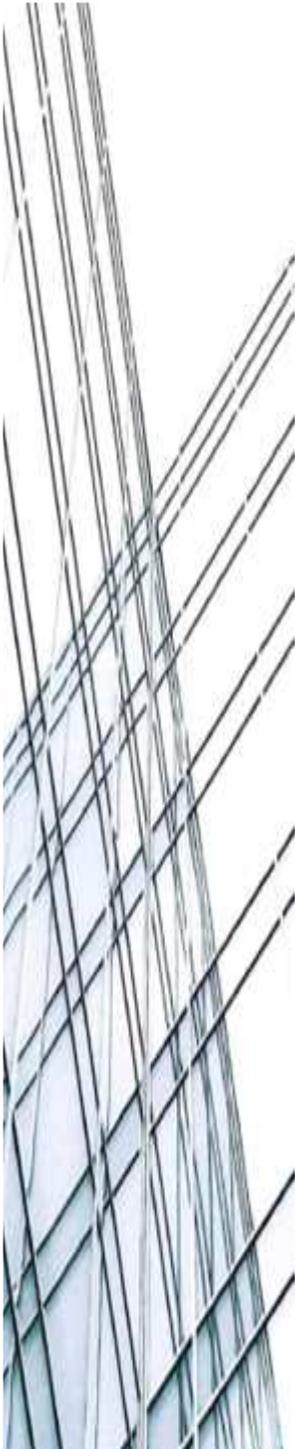
TRASPARENZA NEL RAPPORTO DI LAVORO

L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'[articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 novembre 1996, n. 608](#)

Le informazioni eventualmente non contenute nei documenti di cui sopra, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

Alcune tipologie di informazioni (lettere g), i), l), m), q) e r) comma 1 art. 1) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.



Grazie!



«Dando alle persone il potere della condivisione, stiamo rendendo il mondo più trasparente – By giving people the power to share, we're making the world more transparent.»

(Mark Zuckerberg)

«La cultura della comunicazione richiede trasparenza piena e produce essa stessa trasparenza. E la ricerca della trasparenza è sempre un valore da mantenere al centro del sistema istituzionale e dell'informazione.»

(Giuseppe Corasaniti)

Michela Guasti

*Dipartimento Interaziendale Risorse Umane
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma
Azienda UsI di Parma
mguasti@ao.pr.it*