

OSSERVAZIONI LINEE GUIDA NORMATIVA PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA SOCIETA' ED ENTI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI E PARTECIPATI DALLA PA

La scrivente Organizzazione Sindacale rappresentativa, FLEPAR INAIL – Associazione Avvocati e Professionisti Tecnici e Sanitari dell'Inail – formula le seguenti osservazioni nell'ambito della consultazione pubblica sulle Linee Guida Anac – Mef sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza nelle società e negli enti di diritto privato controllati e partecipati dalla PA e dagli enti pubblici economici.

Muovendo dalla considerazione che la puntuale osservanza degli obblighi di pubblicazione e, conseguentemente, della massima trasparenza di dati, atti e documenti costituisce uno dei principali sistemi di prevenzione del fenomeno corruttivo si rileva quanto segue.

A) Pubblicità dei compensi

Con riferimento all'Allegato 1 delle Linee Guida, punti 1 (pubblicità dei compensi sugli incarichi dirigenziali) e 2 (pubblicità dei compensi sugli incarichi di collaborazione e consulenza), la sola pubblicazione del dato aggregato della spesa complessiva dei compensi erogati per incarichi dirigenziali e per quelli di collaborazione e consulenza relativi ad attività non di pubblico interesse non è sufficiente, soprattutto sotto il profilo del fenomeno corruttivo, giacché non consente l'individuazione di eventuali soggetti cui siano conferiti, magari con maggiore frequenza, incarichi dirigenziali e/o consulenziali maggiormente remunerativi.

Sarebbe opportuno altresì inserire al punto 2 “pubblicità dei compensi sugli incarichi e rapporti libero professionali a tempo indeterminato”.

Sul punto 2 come integrato occorre la previsione che anche i dati relativi agli incarichi, oltre che al loro compenso, siano “aggregati” per soggetto incaricato e non disaggregati per ente e/o società al fine di avere un monitoraggio degli incarichi affidati al singolo.

Tutti i dati di cui sopra dovranno contenere l'annotazione sull'esclusività o meno degli incarichi e dei rapporti libero professionali o di collaborazione coordinata e continuativa a tempo indeterminato precisando gli ulteriori lavori, attività e rapporti coesistenti.

E' noto, infatti, che detti incarichi sono conferiti, spesso senza alcuna procedura selettiva “pubblica”, sicché l'effettiva trasparenza dei compensi, attraverso

l'indicazione complessiva del percepito dal singolo soggetto, garantirebbe la duplice funzione di individuare eventuali "abituati" beneficiari di incarichi nelle società controllate o partecipate e l'ammontare complessivo del compenso erogato ad un singolo soggetto.

Con tutta probabilità, la pubblicità dei compensi del singolo soggetto consentirebbe di far emergere l'affidamento di incarichi, dirigenziali e/o di consulenza plurimi a favore di più società partecipate o controllate dalla pubblica amministrazione ovvero a favore della stessa pubblica amministrazione, soprattutto in tutte quelle ipotesi di mancata o incompleta elencazione di incompatibilità e/ inconferibilità di detti incarichi.

Peraltro, sul punto, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, con deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014, ha dettato le linee guida in materia di obblighi di pubblicità con finalità di trasparenza, ritenendo adeguata la pubblicazione del "*compenso complessivo percepito dai singoli soggetti interessati*", pur senza necessità di pubblicare i singoli documenti contabili ovvero altri dati riferibili alla percezione di somme (cfr. art.9.c delibera citata).

Detta pubblicità, del resto, sembrerebbe più rispondente anche al quadro normativo delineato dalle Linee Guida in esame ed alle esigenze, ivi indicate, di "*maggiori adeguamenti*" agli obblighi di pubblicità proprio sui compensi degli incarichi dirigenziali (cfr. Il quadro normativo, pag. 7, ultimo capoverso).

B) Selezione del personale

Con riferimento all'Allegato 1 punto 4 (selezione del personale), alla previsione della pubblicazione dei regolamenti e degli atti generali che, in mancanza del bando di concorso, disciplinano la selezione del personale nelle società partecipate o controllate, occorrerebbe anche prevedere la indicazione dei principi generali cui attenersi nell'acquisizione del personale dipendente.

Sarebbe importante anche inserire allo stesso punto 4 il monitoraggio mediante obbligo di comunicazione all'ANAC e ai Ministeri vigilanti e/o Organismi vigilanti di tutti le selezioni per i conferimenti di incarichi apicali per i dipendenti e di tutte le commissioni, anche di soggetti esterni, a vario titolo nominate.

Preferibilmente, dovrebbe trattarsi di principi generali oggettivi e predeterminati cui le società dovrebbero attenersi al fine di evitare la eventuale "manipolazione" delle singole regole selettive, previste di volta in volta.

C) Rotazione o misure alternative

Punto 2.1.1 Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, pag. 13, primo capoverso: il fatto che un medesimo soggetto possa permanere in una posizione dirigenziale per diverso tempo, consolidando il proprio potere e la conoscenza dei processi, è ritenuto uno dei maggiori fattori di rischio corruttivo.

Al fine di evitare il consolidamento di tali posizioni, ed a fini preventivi del fenomeno corruttivo, appare opportuno prevedere, accanto allo strumento della prevenzione, anche la possibilità che l'incarico dirigenziale e non dirigenziale, apicale di vertice sia di durata temporanea (anche con la previsione di una determinata durata pluriennale) con cessazione automatica e senza possibilità di rinnovo e con previsione esplicita di divieto di conferimento di incarico, anche gratuito, in altra società collegata o, ancor più, nella PA controllante almeno per un certo numero di anni.