

Luogo e Data _____

OGGETTO: RICHIESTA AZIENDALE DI DICHIARAZIONI REDDITUALI E PATRIMONIALI

NOTA A RISCONTRO

1. L'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dall'art.1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, prevedeva l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni *“al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico”*.

In attuazione di tale disposizione, con il D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 è stato emanato il *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165”*.

2. Il D.P.R. citato, all'art. 13 detta una serie di *“disposizioni particolari per i dirigenti”*, tra le quali, al terzo comma, la previsione che *“il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. **Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge**”*.

L'ultima parte di questa disposizione, con riguardo all'obbligo per il dirigente di fornire la propria dichiarazione dei redditi, ha suscitato perplessità, sia in ordine alla legittimità, in sé, della previsione, sia in ordine a quali debbano essere, in ogni caso, le modalità di trattamento dei dati patrimoniali personali dei dirigenti, nonché addirittura dei loro familiari, dei quali l'Amministrazione verrebbe per questa via in possesso.

Al fine di valutare la fondatezza di queste perplessità, occorre considerare che, in generale, nei rapporti di lavoro, si pone sotto molti profili la necessità di contemperare l'interesse del lavoratore alla riservatezza, con quello del datore di lavoro alla conoscenza di dati che potrebbero essere di suo interesse.

Al riguardo, viene anzitutto in considerazione l'art. 8 della legge n. 300 del 1970 (applicabile anche al pubblico impiego privatizzato in virtù del richiamo contenuto nel D.Lgs. n. 165 del 2001) in base al quale *“è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, **nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore**”*.

3. Sul sito web <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/ConsultazioniOnline/consultazioni?id=9c5fb4e0a7780424b461897941651af>

si legge che

Il D.LGS. 97/2016 *“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”*, di seguito *“d.lgs. n. 97/2016”*, ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, il decreto ha modificato l'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, ha introdotto il nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha definitivamente sancito l'unificazione fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza, è intervenuto, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza; ha introdotto nuove sanzioni pecuniarie attribuendo all'ANAC la competenza all'irrogazione delle stesse.

Nel merito, occorre considerare tutta la legislazione in materia di tutela della riservatezza, da ultimo contenuta nel D.Lgs. n. 196 del 2003, che pone una serie di vincoli in ordine sia alla riservatezza dei dati personali, sia in ordine alle modalità ed ai limiti entro i quali quei dati debbono essere trattati e possono essere divulgati, ponendo i fondamentali principi secondo i quali quei dati, da un lato, possono essere acquisiti solo ove necessario ad altri fini meritevoli di tutela e, dall'altro lato, in questi casi, il trattamento deve essere solo quello strettamente necessario alla soddisfazione di quei fini.

In particolare, l'art.11 del D.Lgs. n. 196 del 2003 prevede che i dati personali siano:

- a) *trattati in modo lecito e secondo correttezza;*
- b) *raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi;*
- c) *esatti e, se necessario, aggiornati;*
- d) *pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati;*
- e) *conservati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.*

I richiamati principi in materia di tutela della riservatezza devono essere armonizzati con quegli altri principi, che impongono sempre maggiore “trasparenza” nell’attività della pubblica amministrazione. Al riguardo occorre considerare in particolare che l’art. 1 del D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 definisce la trasparenza come la “*accessibilità totale delle 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*”, ed afferma che “*la trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d’ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino*”.

In ossequio di tali principi, con particolare riferimento alle condizioni economiche del dirigente pubblico, l’art. 15 del D.Lgs. n. 33 del 2013 prevede che “***fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui all’articolo 17, comma 22, della legge 15 maggio 1997, n. 127, le pubbliche amministrazioni pubblicano e aggiornano***” – quanto “*ai titolari di incarichi amministrativi e di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti*” – “***i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato***”.

4. Orbene, l’art. 17, comma 22, della legge n. 127 del 1997 – fatto salvo, come visto, dal D.Lgs. n. 33 del 2013 – aveva esteso ai dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni gli obblighi di cui all’art. 12 della legge n. 441 del 1982 che, a sua volta, estendeva ai vertici di enti pubblici l’obbligo, introdotto dall’art.12 della legge n. 441 del 1982 per i titolari di cariche politiche, di depositare periodicamente le dichiarazioni relative alla propria situazione patrimoniale nonché copia della propria dichiarazione dei redditi secondo la disciplina prevista negli artt. 2,3,4, 6 e 7 della stessa legge n. 441 del 1982.

Occorre peraltro rilevare che l’art.12 della legge n. 441 del 1982 non richiama espressamente anche gli artt. 8 e 9 della stessa legge, e cioè le norme in base alle quali i dati reddituali comunicati dai titolari di cariche politiche sono resi pubblici mediante pubblicazione su appositi bollettini messi a disposizione di qualsiasi cittadino iscritto nelle liste elettorali.

Ciò può significare che per i dirigenti pubblici la comunicazione dei dati reddituali non sia funzionale alla loro pubblicazione, ma solo alla loro acquisizione da parte della pubblica amministrazione datore di lavoro, ai fini della gestione del rapporto stesso, sotto il profilo della verifica della congruità della situazione patrimoniale complessiva del dirigente, sia all’atto del conferimento di funzioni dirigenziali, che successivamente.

Questa interpretazione è avvalorata dal tenore letterale dell’art.15 del D.Lgs. n. 33 del 2013, in quanto tale norma, mentre conferma di obblighi di “***comunicazione***” all’amministrazione, da parte dei dirigenti, dei dati reddituali, prevede che le “*pubbliche amministrazioni pubblicano ed aggiornano*” esclusivamente le informazioni relative ai “***compensi, comunque denominati, relativi ai rapporti di lavoro***”.

TUTTO CIÒ PUÒ SIGNIFICARE CHE LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI POSSANO RENDERE PUBBLICI SOLO I DATI RETRIBUTIVI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIRIGENTI MEDICI, ED EVENTUALMENTE A RICHIEDERE I DATI PATRIMONIALI AI SOLI FINI DELL’ATTRIBUZIONE DI INCARICHI COMPORTANTI EFFETTIVA GESTIONE DI

AMMINISTRAZIONE NEL SSN, MA NON CERTO A PUBBLICARE I DATI PATRIMONIALI DI TUTTI I DIRIGENTI MEDICI DEL SSN.

La necessità di adattare le generali prescrizioni del D.P.R. n. 62 del 2013 alle peculiarità della dirigenza medica è accentuata dal fatto che l'art.13 del decreto prevede che certi obblighi di comunicazione devono essere adempiuti dal dirigente "*prima di assumere le sue funzioni*"; onde occorre comprendere come tale momento debba essere individuato in relazione alle diverse tipologie di incarichi che il dirigente medico può assumere nel corso della sua carriera lavorativa, posto che solo alcune di quelle funzioni comportano anche le responsabilità manageriali, gestionali ed economiche tipiche del dirigente in senso lato.

5. L'art. 13 del Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici, emanato con D.P.R. n. 62 del 2013 rende norma comportamentale un obbligo di comunicazione dei dati reddituali già previsto dalla legge.

La rilevanza di aver inserito quell'obbligo nel Codice di comportamento, sempre a mio avviso, fa sì che la sua violazione sia divenuta suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come previsto dall'art. 16 dello stesso D.p.r., che prevede come "*la violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio*", ed "*è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni*".

Al riguardo, è significativo che il Consiglio di Stato, nel rendere il proprio parere sulla bozza del Codice di comportamento, all'Adunanza del 21 febbraio 2013 avesse osservato proprio che "*il presente regolamento è suscettibile di incidere su materie disciplinate dal Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196) e, conseguentemente, si rimette alla valutazione dell'amministrazione la possibilità di acquisire sullo schema il parere del Garante per la protezione dei dati personali o se inserire nel regolamento le modalità di coinvolgimento del Garante in relazione al trattamento dei dati, che il dipendente dovrà fornire all'amministrazione di appartenenza*".

Il Garante per la protezione dei dati personali, come enunciato nel **Parere del 03 Marzo 2016**
<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/export/4772830>
corredato di Comunicato Stampa dell'11 Marzo 2016

<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/export/4772904>

ha richiesto "maggiori tutele per i cittadini", e ha proposto di "*Razionalizzare e rimodulare gli obblighi di pubblicazione*" nonché una "*Definizione più puntuale degli obblighi di trasparenza*", oltre che "*Un regolamento per evitare disparità di trattamento nell'accesso civico*" ed una "*Proporzionalità negli obblighi di pubblicità per gli incarichi pubblici*".

Tale osservazione non è stata recepita dalla Amministrazione dello Stato, che finora non ha recepito quanto richiesto dal Garante per la protezione dei dati personali come enunciato nel **Parere del 03 Marzo 2016**

A QUESTO PUR VAGO INTERVENTO DEL GARANTE NON È FINORA SEGUITA ALCUNA EMANAZIONE NORMATIVA CHE SPECIFICHI LE MODALITÀ DI TRATTAMENTO DEI DATI REDDITUALI NONCHÉ LE FINALITÀ DELLA LORO EVENTUALE PUBBLICAZIONE, NONCHÉ, SEPARATAMENTE, LE MODALITÀ DI TRATTAMENTO E DI CONSERVAZIONE DEI DATI PATRIMONIALI DEI DIRIGENTI MEDICI DEL SSN, CONSIDERATA ANCHE LA PECULIARITÀ E LA SOSTANZIALE DIFFERENZA DELLA DIRIGENZA MEDICA DALLA DIRIGENZA VERA E PROPRIA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.

NELLE MORE DI TALE INEQUIVOCABILE EMANAZIONE NORMATIVA, E FINO A NUOVA VALUTAZIONE NEL MERITO DA PARTE DEL GARANTE, E COMUNQUE FINO A D ESPRESSO ASSENSO DEL/LA SOTTOSCRITTO/A SI DIFFIDA L'AMMINISTRAZIONE IN INDIRIZZO DALLA PUBBLICAZIONE DEI MIEI DATI PATRIMONIALI IN QUANTO DIRIGENTE MEDICO DEL SSN.

Distinti Saluti.

Firma