

Prot.: *[come da segnatura di protocollo]*Roma, *[come da segnatura di protocollo]*

A: DOTT. GIANCARLO BARRA
SEGRETARIO GENERALE E LEGALE
RAPPRESENTANTE
FEDERAZIONE DIRPUBBLICA

e, p.c. A: DIREZIONE GENERALE
UFFICIO DEL DIRETTORE OPERATIVO
PER IL COORDINAMENTO DELLE
STRUTTURE DI VERTICE

OGGETTO: Richiesta di riesame ai sensi dell'articolo 5, comma 7, d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 –
Riscontro Dirpubblica.

Con nota del 7 luglio u.s., la S.V. ha richiesto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di questa Agenzia di riesaminare il provvedimento di riscontro a una Sua precedente istanza del 6 maggio 2025, ritenendo che la documentazione fornita dall'Amministrazione non sia esaustiva rispetto a quanto in concreto richiesto.

L'istanza originaria, formulata sia ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013 (accesso civico generalizzato) che ai sensi dell'articolo 22 della legge 241/1990 (accesso documentale), aveva ad oggetto l'acquisizione di dati e documenti vari, connessi a una vicenda verificatasi presso l'Ufficio delle dogane di Genova 2 nel mese di febbraio 2023.

Sul piano procedurale si premette che, come senz'altro noto, l'istituto del riesame, previsto dall'articolo 5, comma 7, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, trova applicazione esclusivamente per le istanze di accesso civico generalizzato e che i rimedi esperibili avverso una decisione dell'Amministrazione su un'istanza di accesso documentale sono indicati all'articolo 25, comma 4, della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Si precisa, pertanto, che nel corso della presente istruttoria, condotta nel rispetto e nei limiti delle competenze attribuite in sede di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, è valutata la possibilità di accoglimento dell'istanza originaria esclusivamente sotto l'aspetto della normativa in materia di accesso civico generalizzato contenuta nel citato d.lgs. n. 33/2013 e non anche con riferimento all'accesso documentale di cui alla legge n. 241/1990.

Ciò premesso, in merito a quanto richiesto, si rappresenta quanto segue:



ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI
DIREZIONE INTERNAL AUDIT

Ufficio Trasparenza, accesso e anticorruzione

1. Il primo oggetto della richiesta dell'istanza originaria è costituito dagli *“atti interni emessi da ADM dopo la presa d'atto della vicenda, con particolare riferimento alle misure adottate per evitare il ripetersi di simili episodi”*.

Nella richiesta di riesame la S.V. contesta la risposta dell'Agenzia (che ha comunicato che *“non risultano atti interni emessi da ADM dopo la presa d'atto della vicenda, posto che non sono emersi rilievi sull'operato dell'Ufficio interessato”*) sostenendo che tale affermazione sarebbe contraddittoria, in base al fatto che la *“presa d'atto, per definizione, richiede una formalizzazione almeno interna, anche a fini istruttori o informativi”*.

A tal riguardo si osserva che l'impiego dell'espressione *“presa d'atto”* nel riscontro fornito dall'Agenzia¹ non fa che riprendere l'analoga terminologia contenuta nell'istanza originaria. Si conferma, in ogni caso, anche all'esito della presente istruttoria, che l'Amministrazione non ha ritenuto di dover adottare atti interni a seguito della vicenda, non essendo emerse criticità tali da richiedere interventi specifici.²

Stante la mancanza dei documenti richiesti, confermata anche all'esito della presente istruttoria, non si può che osservare che l'obbligo di ostensione che grava sull'amministrazione incontra il limite della materiale esistenza dei documenti stessi, poiché l'amministrazione non può essere obbligata a un adempimento impossibile (nel caso di materiale inesistenza), né a elaborare dati in suo possesso per formare nuovi documenti.

2. Il secondo punto dell'istanza originaria riguarda l'accesso agli *“atti trasmessi da ADM ad altre Amministrazioni dello Stato, in particolare al MEF e all'ANAC”*.

Posto che, dall'istruttoria condotta, non risulta alcuna trasmissione di atti alle due Amministrazioni sopra citate (e al riguardo valgono, pertanto, le stesse considerazioni esposte al punto precedente), nella nota di riscontro l'Agenzia ha comunicato (precisando trattarsi di circostanza già nota a codesta sigla sindacale) di avere avuto interlocuzioni in merito alla vicenda di cui trattasi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Garante della protezione dei dati personali.

Nel fornire il già menzionato riscontro, l'Agenzia ha allegato la nota trasmessa a codesta Federazione dal Dipartimento della Funzione Pubblica a seguito di un'istanza di accesso agli atti ivi presentata da Dirpubblica e ha indicato il *link* al sito del Garante in cui è possibile rinvenire il parere espresso dallo stesso all'esito dell'interlocuzione conseguente a una precedente istanza di riesame a questo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.³

¹ Nota prot. n. 257970/RU del 6 maggio 2025

² lo stesso verbale della Guardia di Finanza (tratto dagli atti del procedimento penale n. 30749/2023/44 della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Genova), più volte richiamato dalla S.V., con riguardo alle domande utilizzate nel questionario *“mirate a valutare le performance lavorative”*, finisce per escludere che le stesse possano ricadere nei *“comportamenti di mobbing”*. Detto procedimento penale, oltretutto, risulta successivamente archiviato dal G.I.P. in accoglimento della richiesta avanzata dal Pubblico Ministero)

³ Istanza che non ha trovato accoglimento per le motivazioni già illustrate nella nota di questo Ufficio del 31 ottobre 2023, trasmessa a mezzo PEC a codesta Federazione



ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI
DIREZIONE INTERNAL AUDIT

Ufficio Trasparenza, accesso e anticorruzione

Esaminando la citata nota del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ispettorato per la funzione pubblica⁴, si rileva che codesta Federazione in data 19 aprile 2024 aveva presentato un’istanza di accesso “agli atti interni ed esterni” dell’Ispettorato finalizzata a ottenere l’accesso a documenti coincidenti, almeno in parte, con quelli oggetto della presente richiesta⁵ e che detta istanza è stata inizialmente respinta con nota del DFP del 13.05.2024 per le motivazioni ivi rappresentate (a garanzia della protezione dei dati personali).

Attraverso la consultazione del registro degli accessi pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica si è avuto modo di rilevare che in sede di riesame è stato accordato un accesso parziale alla documentazione consistente nell’ostensione “con gli opportuni oscuramenti ... dei soli atti emessi dall’ispettorato per la funzione pubblica a seguito della segnalazione”.

Stante quanto precede, non si ritiene possibile discostarsi dalle conclusioni cui è pervenuto l’Ispettorato per la Funzione Pubblica, anche in ragione del fatto che si tratterebbe della inammissibile reiterazione di un’istanza avente ad oggetto la medesima documentazione (e, dunque, sostanzialmente reiterativa della precedente per identità di oggetto e controinteressati) prodotta nei confronti di una diversa Amministrazione (ADM), già coinvolta nello stesso procedimento come controinteressata.

In ogni caso tali conclusioni risultano coerenti anche con il parere espresso dal Garante della protezione dei dati personali che, come noto, si è già pronunciato sulla vicenda di cui trattasi in occasione della precedente istanza di riesame⁶. Nella fattispecie il Garante, dopo aver fatto presente come “nelle valutazioni da effettuare in ordine alla possibile ostensione di dati personali (o documenti che li contengono), tramite l’istituto dell’accesso civico deve essere tenuto in considerazione che - a differenza dei documenti a cui si è avuto accesso ai sensi della l. n. 241 del 7/08/1990 - i dati e i documenti che si ricevono a seguito di una istanza di accesso civico divengono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, e di utilizzarli e riutilizzarli ai sensi dell’articolo 7”, ha ritenuto non accoglibile l’istanza di accesso civico generalizzato, giacché l’eventuale ostensione, ancorché parziale, di un documento contenente dati personali che identificano più persone fisiche e forniscono indicazioni su una vicenda specifica e sui rapporti di lavoro fra colleghi, appartenenti al medesimo ufficio, con descrizione dei fatti e “con specifico riferimento a una questione delicata riguardante il contesto e l’ambiente lavorativo; ossia di informazioni personali che, per motivi individuali, non sempre si desidera portate a conoscenza di altri soggetti e la cui ostensione - in relazione ai casi e al contesto in cui possono essere utilizzati da terzi - può integrare proprio quel pregiudizio concreto alla tutela della protezione dei dati personali previsto dall’art. 5-bis’ comma 2, lett. a), del d. lgs. n. 33/2013.”

3. in riferimento al punto 3 dell’istanza originaria, concernente la richiesta di avere accesso ai “documenti istitutivi delle strutture interne di ADM preposte al benessere organizzativo”, nella richiesta di riesame si lamenta il fatto che “la competenza in materia di benessere organizzativo non è chiaramente attribuita all’Ufficio richiamato nella risposta, né tale attribuzione risulta documentata sul sito istituzionale”.

⁴ DFP – 0032386 del 13/05/2024

⁵ vedasi, in particolare, il riferimento contenuto nell’istanza di riesame alla nota dell’Ispettorato per la Funzione Pubblica del 18 settembre 2023 (prot. DFP-0057818-P)

⁶ cfr. Registro dei provvedimenti n. 492 del 26 ottobre 2023 <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9953599>



Al riguardo, fermo restando il fatto che le valutazioni e le eventuali contestazioni sulla chiarezza o sulla completezza del contenuto degli atti o dei documenti forniti esula dal campo di applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, anche all'esito della presente istruttoria, si è avuta conferma della funzione istituzionale dell'Ufficio Affari generali e relazioni sindacali della Direzione del Personale quale struttura deputata, tra l'altro, al coordinamento delle attività finalizzate all'adozione di linee di indirizzo generale, ivi comprese le politiche del personale e delle pari opportunità.

4. Con riferimento al punto 4 dell'originaria istanza, finalizzata a conoscere gli *“incarichi assegnati ai responsabili di tali strutture, all'epoca dei fatti segnalati e alla data attuale”*, si fa presente che sul sito istituzionale dell'Agenzia è possibile rinvenire tutti gli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali di livello non generale, ivi compresi quelli relativi alle strutture ed al periodo di interesse, ordinati per anno di conferimento⁷.
5. in ordine al punto 5, (*direttive e circolari interne sulle modalità di gestione del benessere organizzativo*), premesso che all'interno del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia è stato inserito un richiamo espresso al dovere del dirigente di adottare *“un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico stesso, curando, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto”*⁸, si allega la comunicazione alle/ai dipendenti del 4 aprile 2025⁹ con cui la Direzione del Personale ha comunicato la possibilità di compilare in forma anonima l'ultimo questionario pubblicato sulla rete *intranet* dell'Agenzia.

Per quanto riguarda, inoltre, il riferimento al PIAO contenuto nella risposta ritenuta insoddisfacente fornita all'istanza originaria, fermo restando quanto già rappresentato in merito al fatto che eventuali contestazioni riferite al contenuto ritenuto insoddisfacente degli atti forniti non rientrano nel campo di applicazione dell'istituto dell'accesso, si fa comunque presente che il PIAO 2025-2027 dedica un apposito paragrafo al benessere organizzativo illustrando le Azioni positive pianificate dall'Agenzia nel triennio 2025-2027 volte a perseguire, tra l'altro, anche il benessere organizzativo¹⁰.

⁷ [Estremi degli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali di livello non generale - Agenzia delle dogane e dei Monopoli](#)

⁸ cfr. art. 17, comma 2, Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, adottato con determinazione prot. n. 273286 del 14 maggio 2024: *“Il dirigente osserva scrupolosamente i doveri generali stabiliti dall'articolo 13 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico stesso, curando, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali”*

https://www.adm.gov.it/portale/documents/20182/529028/2_+CODICE+DI+COMPORAMENTO+ADM+2024.pdf/f1ba8100-2ada-3ec8-9516-ab36f967bc41?t=1715773350265

⁹ cfr. CaD – DPERS prot. n. 208947/RU *“Questionario sugli effetti derivanti dalle azioni dell'Agenzia sul miglioramento del benessere organizzativo”* e relativo questionario **Allegati 1 e 2**

¹⁰ cfr. paragrafo 2.2.4.2.3, pag. 41 e paragrafo 2.2.4.3, pag. 47



ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI
DIREZIONE INTERNAL AUDIT

Ufficio Trasparenza, accesso e anticorruzione

6. con riferimento, infine, alla richiesta contenuta all'ultimo punto dell'istanza originaria (*ogni altro documento emesso in seguito a interventi esterni ad ADM connessi ai fatti sopracitati*), anche all'esito dell'istruttoria effettuata da questo Ufficio, non sono emersi, al di fuori degli atti istruttori funzionali alle interlocuzioni con le istituzioni esterne già menzionate al precedente punto 2, ulteriori atti in seguito a interventi esterni ad ADM connessi ai fatti di cui trattasi.

Avverso il presente provvedimento è possibile proporre ricorso in sede giurisdizionale ai sensi dell'articolo 5, comma 7, del d.lgs. 33/2013.

Pur esulando dalla trattazione della presente richiesta di riesame, si rappresenta che, nel corso dell'istruttoria, è stata rilevata (come segnalato dalla S.V.) la pubblicazione sul sito di codesta Federazione di un'annotazione di polizia giudiziaria tratta dagli atti del procedimento penale n. 30749/2023/44 della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Genova (procedimento penale che, come appreso nell'ambito della presente istruttoria, è stato successivamente archiviato dal G.I.P. - in data 18.11.2024 - in accoglimento della richiesta avanzata dal Pubblico Ministero).

La pubblicazione di tale annotazione, tratta dal fascicolo di un procedimento penale (ancorché archiviato) e contenente in chiaro alcuni nominativi di dipendenti di questa Agenzia¹¹, non pare conforme alle disposizioni del 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.

Si invita, pertanto, a far cessare l'indebita diffusione dei dati personali di cui trattasi.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Salvatore Roberto Micciché

Firmato digitalmente

ALLEGATI: 2

¹¹ infatti, benché nel pubblicare l'allegato al comunicato del 10 aprile 2025, presente sul sito di codesta Federazione, si sostenga che i nomi siano stati oscurati, si è riscontrato che non tutti i nominativi dei dipendenti risultano essere stati oscurati cfr. <https://www.dirpubblica.it/contents.aspx?id=4484>

Prot.: [come da segnatura di protocollo]

Roma, [come da firma digitale]

**Comunicazione alle/ai dipendenti [CaD – DPERS]
Questionario sugli effetti derivanti dalle azioni dell’Agenzia sul miglioramento del
benessere organizzativo**

Si rende noto che è disponibile un questionario per raccogliere le opinioni del personale sugli effetti delle iniziative adottate dall’Agenzia per migliorare il benessere organizzativo.

Il contributo è fondamentale per valutare l’efficacia delle azioni intraprese e per individuare eventuali aree di miglioramento.

Il questionario sarà disponibile dal 7 aprile 2025 al 21 maggio 2025, e sarà visibile al seguente link:

<https://forms.office.com/e/S59iVY58g1>

La compilazione del questionario è anonima e i dati raccolti saranno utilizzati solo in forma aggregata per effettuare le relative rilevazioni e la valutazione dei risultati.

IL DIRETTORE CENTRALE
Simone D’Ecclesiis

SIMONE
D’ECCLESIIS
03.04.2025
16:11:38
GMT+01:00



QUESTIONARIO SUGLI EFFETTI DERIVANTI DALLE AZIONI DELL'AGENZIA SUL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Gentile collega,

ti invito a partecipare a questo questionario che mira a raccogliere la tua opinione sugli effetti delle iniziative adottate dalla nostra amministrazione per migliorare il benessere organizzativo. Le tue risposte saranno fondamentali per comprendere i punti di forza e le aree di miglioramento. Ti garantiamo che le tue risposte rimarranno anonime e confidenziali.

Sezione 1: Informazioni generali

1. Quale è il tuo genere?
 - a) Maschile
 - b) Femminile
 - c) Altro

2. Da quanto tempo lavori presso questa amministrazione?
 - a) Meno di 1 anno
 - b) 1-3 anni
 - c) 3-5 anni
 - d) Più di 5 anni

3. Qual è il tuo ruolo?
 - a) Dirigente
 - b) Funzionario
 - c) Assistente
 - d) Operatore

Sezione 2: Iniziative sul benessere organizzativo

4. Hai partecipato a iniziative o attività promosse dall'amministrazione per il benessere organizzativo (es. corsi di formazione, seminari, programmi di supporto psicologico)?
 - a) Sì
 - b) No

5. Se hai partecipato, come valuti l'efficacia di queste iniziative?
 - a) Molto efficace
 - b) Abbastanza efficace
 - c) Poco efficace
 - d) Per niente efficace

6. La comunicazione (sul sito intranet, via mail) in tema di benessere organizzativo è adeguata?
 - a) Molto
 - b) Abbastanza
 - c) Poco
 - d) Per niente
 - e) Non ho mai avuto interesse nella ricerca di informazioni al riguardo

7. Sai che esiste uno "Spazio di Ascolto Virtuale" per il supporto psicologico del personale affidato ad una psicologa del lavoro esterna all'Agenzia?
 - a) Sì
 - b) No

8. Sai che sono state/i nominate/i i *disability/ diversity manager ADM*?
 - a) Sì, so quale attività svolgono
 - b) Sì, ma non so di cosa si occupano
 - b) No

9. Sai a chi puoi rivolgerti in caso di molestie, mobbing e ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro?
- a) Sì
 - b) No
10. In che misura pensi che le azioni promosse abbiano migliorato l'ambiente lavorativo e le relazioni tra colleghe/i?
- a) Molto
 - b) Abbastanza
 - c) Poco
 - d) Per nulla

Sezione 3: Impatti sul benessere personale e professionale

11. Le azioni intraprese dall'amministrazione hanno avuto un impatto positivo sul tuo benessere psicologico (ad esempio: riduzione dello stress, maggiore motivazione)?
- a) Sì, molto
 - b) Sì, abbastanza
 - c) No, poco
 - d) No, per nulla
12. Ritieni che le politiche di conciliazione vita-lavoro (orari flessibili, lavoro agile, lavoro agile in deroga, coworking e telelavoro domiciliare) siano adeguate alle tue esigenze personali e professionali?
- a) Sì, totalmente
 - b) Sì, in parte
 - c) No, poco
 - d) No, per nulla
13. In che misura pensi che le iniziative adottate abbiano influenzato la tua motivazione e il tuo impegno verso il lavoro?
- a) Molto positivamente
 - b) Positivamente
 - c) Negativamente

Sezione 4: Indicatori del benessere organizzativo

14. In che misura ritieni che l'Amministrazione sia in grado di migliorare ulteriormente le condizioni di benessere sul luogo di lavoro?
- a) Ho molta fiducia
 - b) Ho abbastanza fiducia
 - c) Ho poca fiducia
 - d) Non ho alcuna fiducia
15. In che misura il lavoro che svolgi presso l'Agenzia fa emergere le tue qualità personali e professionali?
- a) Molto
 - b) Abbastanza
 - c) Poco
 - d) Per nulla
16. Come descriveresti l'attuale bilanciamento tra tempo dedicato al lavoro e tempo libero?
- a) Molto equilibrato
 - b) Abbastanza equilibrato
 - c) Poco equilibrato
 - d) Per nulla equilibrato

Sezione 5: Aree di miglioramento

17. Quali aree del benessere organizzativo ritieni che l'amministrazione dovrebbe migliorare? *(puoi scegliere più di una risposta)*
- a) Sicurezza e salute sul luogo di lavoro
 - b) Supporto psicologico e benessere mentale
 - c) Flessibilità negli orari di lavoro
 - d) Opportunità di formazione e sviluppo professionale
 - e) Rafforzamento delle relazioni interne
 - f) Equità nella ripartizione del carico di lavoro
 - g) Altro (specifica): *(massimo 60 caratteri)*.....

18. Hai suggerimenti o idee su nuove iniziative che l'amministrazione potrebbe adottare per migliorare il benessere organizzativo?

(massimo 300 caratteri)

.....

Sezione 6: Opinioni generali

19. In generale, come valuti il livello di attenzione che l'amministrazione riserva al benessere organizzativo del personale?

- a) Molto alto
- b) Alto
- c) Medio
- d) Basso
- e) Molto basso

20. Ti senti ascoltata/o e coinvolta/o nelle decisioni riguardanti il benessere organizzativo?

- a) Sì, sempre
- b) Sì, a volte
- c) No, raramente
- d) No, mai

Grazie per aver dedicato il tuo tempo a compilare questo questionario! Le tue risposte sono molto importanti e utili per migliorare continuamente le iniziative di benessere organizzativo.