



**Piano Triennale di Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza 2022 - 2024
Giunta Regionale della Campania**

Sommario

Sommario.....	2
Premessa. Il processo partecipato ed integrato per la predisposizione del ptpct	4
SEZIONE I – AMBITO APPLICATIVO E ORGANIZZAZIONE.....	7
1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	7
1.1 Premessa	7
1.2 Il contesto economico e sociale.....	7
1.3 Il profilo criminologico del territorio.....	9
2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	18
3. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA REGIONALE.....	22
4. OBIETTIVI STRATEGICI.....	29
5. COLLEGAMENTI TRA IL PTPCT E GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	30
SEZIONE II - METODOLOGIA PER LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO	33
1. ANALISI DEL CONTESTO: LA RILEVAZIONE DEI PROCESSI.....	35
2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	37
2.1 Eventi rischiosi.	37
2.2. Analisi dei fattori abilitanti gli eventi rischiosi	38
2.3 Analisi dell'esposizione al rischio e ponderazione dei rischi	39
2.4 Il ruolo dell'analisi dei "dati oggettivi" nella valutazione del rischio.....	40
3. IDENTIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE ..	42
SEZIONE III – I RISULTATI DELL'ANALISI: MONITORAGGIO E PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO (MODALITÀ, RESPONSABILI, TEMPI DI ATTUAZIONE, INDICATORI).	44
1. PREMESA.....	44
2. MONITORAGGIO E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE GENERALI E TRASVERSALI.....	46
2.1 Trasparenza.....	46

2.2 Codice di comportamento	46
2.3 Rotazione del personale addetto alle aree di rischio di corruzione.....	50
2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi	52
2.5 Svolgimento incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	56
2.6 Inconferibilità per incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali.....	58
2.7 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro. ..	59
2.8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica amministrazione.....	61
2.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower)	62
2.10 Formazione	63
2.11 Patti di integrità negli affidamenti	67
2.12 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	68
2.13 Compiti della Regione in qualità di amministrazione controllante delle società e degli enti di diritto privato ed enti di diritto pubblico controllati e partecipati	69
2.14 La misura trasversale sui debiti fuori bilancio.....	70
3. MONITORAGGIO E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE.....	72
SEZIONE IV - TRASPARENZA	77
1. LA NUOVA TRASPARENZA.....	77
2. GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	78
3. IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA - INDIVIDUAZIONE DEGLI UFFICI RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE, DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI E DEI REFERENTI.....	80
4. MISURE ORGANIZZATIVE E STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA.....	85
5. ACCESSO CIVICO	96
6. DATI ULTERIORI	98
SEZIONE V - MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT	99

PREMESSA. IL PROCESSO PARTECIPATO ED INTEGRATO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PTPCT

Il sistema organico di prevenzione della corruzione introdotto in Italia dalla legge n. 190/2012 prevede che la strategia di contrasto alla corruzione si articoli in un approccio coordinato tra le azioni messe in campo a livello nazionale e quelle interne a ciascuna amministrazione. In quest'ottica un ruolo fondamentale è svolto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito Anac) che, attraverso il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) e le linee guida, fornisce indicazioni e indirizzi a cui gli enti pubblici devono attenersi nel predisporre la propria strategia di prevenzione, espressa nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT, o Piano).

In questo documento l'Amministrazione analizza la propria organizzazione ed il contesto in cui opera, al fine di valutare il livello di esposizione al rischio corruttivo.

Il PTPCT è, dunque, il documento con cui ogni amministrazione o ente, secondo una logica incrementale di miglioramento progressivo, individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi che intende effettuare per prevenire tale rischio. La predisposizione del Piano presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa, dei processi decisionali, dei procedimenti amministrativi, senza della quale risulta difficile identificare quali profili di rischio corruttivo siano presenti nelle attività regionali ed in che modo intervenire per provare ad evitare o comunque mitigare detti rischi.

La finalità del PTPCT è, infatti, individuare dove si annidano i principali rischi nello svolgimento dell'attività amministrativa e di predisporre gli interventi organizzativi (le misure) che, meglio adattandosi alla fisionomia dell'ente, si ritengono opportuni ed attuabili per contenere il fenomeno della corruzione nei pubblici uffici.

Ogni amministrazione ha le proprie peculiarità e presenta differenti livelli di esposizione e differenti fattori che favoriscono la corruzione, dovuti al contesto sociale, economico, organizzativo. Per questo motivo è lasciato a ciascun ente il compito di valutare il rischio e decidere come trattarlo (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione), seguendo le linee guida fornite a livello nazionale da Anac.

A livello metodologico, i Principi Guida indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (delibera Anac n. 1064 del 13/11/2019) per il processo di gestione del rischio sono i seguenti:

- 1) “prevalenza della sostanza sulla forma”: il processo di gestione del rischio non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione;
- 2) “gradualità”: le diverse fasi di gestione del rischio, soprattutto possono essere sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente la profondità dell'analisi del contesto nonché la valutazione e il trattamento dei rischi;
- 3) “selettività”: è opportuno individuare priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo. Occorre selezionare gli ambiti maggiormente esposti ai rischi e agire su quelli;
- 4) “integrazione”: la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. Occorre dunque garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance.
- 5) “miglioramento e apprendimento continuo”: la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo attraverso il monitoraggio e il riesame periodico del sistema di prevenzione messo in atto.

Il presente PTPCT è stato redatto in linea con i suddetti principi. Il processo di gestione del rischio è stato progettato e realizzato in modo sostanziale e calibrato sulle specificità della Regione Campania, mediante specifici confronti con le diverse strutture organizzative per la mappatura dei processi, la valutazione e il trattamento del rischio.

È chiaro, infatti, che il Piano per sua natura è un documento che non può essere “calato dall'alto” ma richiede la partecipazione attiva di dirigenti e responsabili che conoscono nel dettaglio le specificità dei singoli settori in cui si esplica l'attività complessiva dell'amministrazione. Il coinvolgimento e la partecipazione attiva degli attori ai vari livelli decisionali, li rende consapevoli del rilievo che possono avere le misure di prevenzione e contribuisce a creare in tal modo un tessuto culturale favorevole alla prevenzione della corruzione.

La predisposizione del presente Piano ha visto, pertanto, la partecipazione di tutte le strutture regionali di primo livello (di seguito SPL) e di secondo livello (SSL), che sono state coinvolte nelle due fasi fondamentali di mappatura dei processi, alla ricognizione dei relativi, possibili eventi rischiosi, alla valutazione e trattamento dei rischi e alla proposta di misure di trattamento degli stessi (su cui, cfr. *infra*, SEZIONE II – Metodologia per la gestione del rischio corruttivo).

Il Piano tiene altresì conto degli obiettivi strategici individuati dal Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2022-0001561/UDCP/GAB/CG del 26.01.2022 (su cui *infra*, SEZIONE I, § 6); del Documento di economia e finanza della Regione Campania 2022-2024 (di seguito, DEFRC, su cui *infra*, SEZIONE I); dei risultati dell'attività in materia di anticorruzione e trasparenza svolta nel 2021.

Al fine di garantire la massima trasparenza e la più ampia partecipazione alla strategia di prevenzione della corruzione, la bozza finale del presente Piano è stata posta in consultazione interna ed esterna pubblica, mediante pubblicazione sul portale della Regione Campania dal 31 dicembre 2021 al 14 gennaio 2022, in modo da consentire ai soggetti interessati di formulare suggerimenti e proposte prima dell'approvazione definitiva da parte della Giunta Regionale ¹.

La valutazione condotta si riferisce alla situazione esistente al 31 dicembre 2021; pertanto qualsiasi successiva modifica sostanziale degli elementi su cui la stessa si è basata richiederà una nuova analisi e, se necessario, una modifica del Piano.

¹ Nel corso della consultazione sono pervenuti n. 4 contributi, dei quali si è tenuto conto nella fase di revisione della bozza di PTPCT, e riguardanti: la disciplina del whistleblowing, la corretta esposizione di processi e misure di prevenzione del rischio, alcuni dati relativi al contesto esterno, talune specifiche riguardanti gli obblighi di trasparenza.

SEZIONE I – AMBITO APPLICATIVO E ORGANIZZAZIONE

1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1.1 Premessa

Ai sensi del PNA 2019 ciascuna amministrazione, nel predisporre il Piano, deve tenere conto del cd. contesto esterno, evidenziando come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Occorre, dunque, procedere – secondo un grado di approfondimento crescente di anno in anno – ad individuare e poi descrivere le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio e le relazioni esistenti con gli *stakeholder* e di come vi possano essere influssi sul verificarsi di fenomeni corruttivi, utilizzando documenti e banche dati proprie o di altre istituzioni, gli esiti della consultazione della bozza di PTPCT, se pertinenti, e le segnalazioni pervenute al RPCT.

I dati da utilizzare devono rispettare due criteri fondamentali: a) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore; b) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi. Gli esiti dell'analisi possono essere utilizzati per la rilevazione di aree di rischio da esaminare prioritariamente, l'identificazione di nuovi eventi rischiosi, l'elaborazione di misure di prevenzione specifiche.

Tanto premesso, i dati e le informazioni utilizzati sono quelli desunti dal DEFRC, da indagini Istat e dell'Anac, dalle relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario delle Autorità giudiziarie della Campania e, infine, dalle segnalazioni pervenute al RPCT.

1.2 Il contesto economico e sociale.

Il contesto esterno economico e sociale della Campania è oggetto di analisi da parte del DEFRC 2022-2024, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 366 del 04.08.2021 e dal

Consiglio regionale, mediante sua risoluzione di maggioranza nella seduta del 26.10.2021 ² e, con riferimento alla cd. Nota di aggiornamento, con deliberazione di Giunta n. 529 del 30.11.2021 e con risoluzione di maggioranza del Consiglio nella seduta del 15.12.2021.

Quanto al tessuto economico ed il mercato del lavoro, si rileva come l'impatto della pandemia abbia avuto ripercussioni rilevanti sull'economia della Campania. Le stime della Banca d'Italia indicano per il 2020 una diminuzione di circa l'8,2 per cento dell'attività economica (lievemente meno marcato della media nazionale: 8,9%), molto intenso nel secondo trimestre ed attenuato notevolmente in quelli successivi. Per quanto riguarda l'industria campana, il valore aggiunto del comparto è notevolmente diminuito nel corso del 2020 (-10,8%). Il calo è risultato particolarmente pronunciato tra le piccole imprese manifatturiere. Tuttavia, alcuni comparti, come quello agroalimentare e farmaceutico hanno realizzato un aumento del fatturato, trainato soprattutto dall'export. I settori con maggiore contrazione sono stati la filiera aeronautica, il tessile e moda e da quello degli apparecchi elettrici. Riguardo il settore delle costruzioni, questo ha registrato, nel corso del 2020, un ridimensionamento che ha profondamente risentito del fermo delle attività durante il primo lockdown, mostrando, invece, segnali di ripresa nella seconda parte dell'anno, grazie soprattutto all'applicazione del regime di detrazioni fiscali per l'efficientamento energetico e antisismico degli edifici. Anche il mercato immobiliare regionale risulta essere stato soggetto ad una contrazione. Riguardo i flussi turistici regionali, nei primi tre trimestri del 2020 le presenze in Campania si sono ridotte del 72,2 per cento rispetto allo stesso periodo del 2019, un calo più marcato di quello nazionale (-50,9). Riguardo il lavoro, secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, nella media del 2020 l'occupazione in Campania è diminuita (-1,9 per cento, da -1,0 l'anno precedente), risentendo degli effetti dell'emergenza sanitaria; la riduzione è stata in linea con la media italiana e delle regioni meridionali (-2,0 per cento per entrambe), portando il tasso di occupazione al 40,9 per cento (dal 41,5 del 2019). Alla riduzione dell'occupazione hanno contribuito maggiormente i servizi, particolarmente colpiti dalle misure restrittive introdotte per limitare la diffusione del contagio. Il calo è stato più ampio per i lavoratori autonomi rispetto a quelli alle dipendenze; la riduzione è stata inoltre più intensa per le donne, i giovani con meno di 35 anni e gli stranieri.

Riguardo le proiezioni per il 2022 la SVIMEZ ³ prevede che in Campania: la ripresa del PIL dovrebbe incrementarsi, con minore intensità (+3,6%) ma in misura sempre superiore al Mezzogiorno (+3,2%) e inferiore all'Italia (+4,0%); la crescita dell'occupazione nel 2022 dovrebbe essere pari al +3,5%, più alta di Mezzogiorno (+2,8%) e Italia (+2,9%); le esportazioni 2022 (+7,0%) dovrebbero superare

² Il documento è reperibile su <http://www.regione.campania.it/assets/documents/defr-2022-2024.pdf>. Ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 118/2011 "Le regioni ispirano la propria gestione al principio della programmazione. A tal fine adottano ogni anno il bilancio di previsione finanziario, le cui previsioni, riferite ad un orizzonte temporale almeno triennale, sono elaborate sulla base delle linee strategiche e delle politiche contenute nel documento di economia e finanza regionale...".

³ SVIMEZ "Anticipazioni rapporto SVIMEZ 2021 sull'economia e la società del mezzogiorno - nord e sud: uniti nella crisi e divisi nella ripartenza. La contabilità regionale della crisi e le previsioni 2021-22" Schede regionali campania http://inx.svimez.info/svimez/wp-content/uploads/2021/07/2021_07_29_schede_regionali_campania.pdf

sia quelle del Mezzogiorno (+6,4%) che dell'Italia (+6,5%); la spesa delle famiglie dovrebbe raggiungere nel 2022 il +4,5% (+3,8% il Mezzogiorno, +4,6% l'Italia).

La crisi conseguente alla pandemia ha posto in luce, in tutta la loro drammaticità, i nodi irrisolti del modello di sviluppo del Paese che ha condotto, negli anni, a fragilità che riguardano l'intero territorio, ma, che nelle regioni più deboli, hanno dato luogo a vere e proprie emergenze sociali, facendo emergere un divario nella cittadinanza (intesa come accesso a diritti essenziali come salute, istruzione, assistenza) e minando la stessa unità nazionale, indebolendo le possibilità di ripresa. Le misure di rilancio economico assunte dall'Europa e dal Governo italiano costituiscono un'occasione irripetibile per avviare la «ricostruzione» del Paese coniugando crescita nazionale e coesione territoriale, indirizzando la transizione economica verso una maggiore sostenibilità intergenerazionale, ambientale e sociale.

L'Italia soffre di gravi carenze strutturali nell'offerta di servizi di educazione ed istruzione rispetto agli standard europei e ovviamente, tali deficit si riverberano sul tasso culturale e di conoscenze della popolazione e dunque anche sulla capacità del Paese di innovare e sviluppare il proprio contesto socioeconomico. La pandemia ha reso ancora più evidenti le differenze dei servizi di istruzione tra le diverse macroaree del Paese. Al Sud lo Svimez ha calcolato che circa il 34% dei ragazzi vive in famiglie prive di dispositivi informatici e con gravi carenze culturali, con la conseguenza che per tutto il periodo della Dad, dove peraltro si è fatto molto più ricorso al Sud non hanno potuto essere supportati né seguire adeguatamente le lezioni. Al riadeguamento dei servizi di istruzione sotto i diversi molteplici profili è legato indissolubilmente il futuro del Paese.

Appare doveroso, infine, rinviare al piano socio-economico varato dalla Regione e contenente una serie di misure di contrasto al Covid-19 (la rappresentazione di sintesi è contenuta nel DEFRC).

1.3 Il profilo criminologico del territorio.

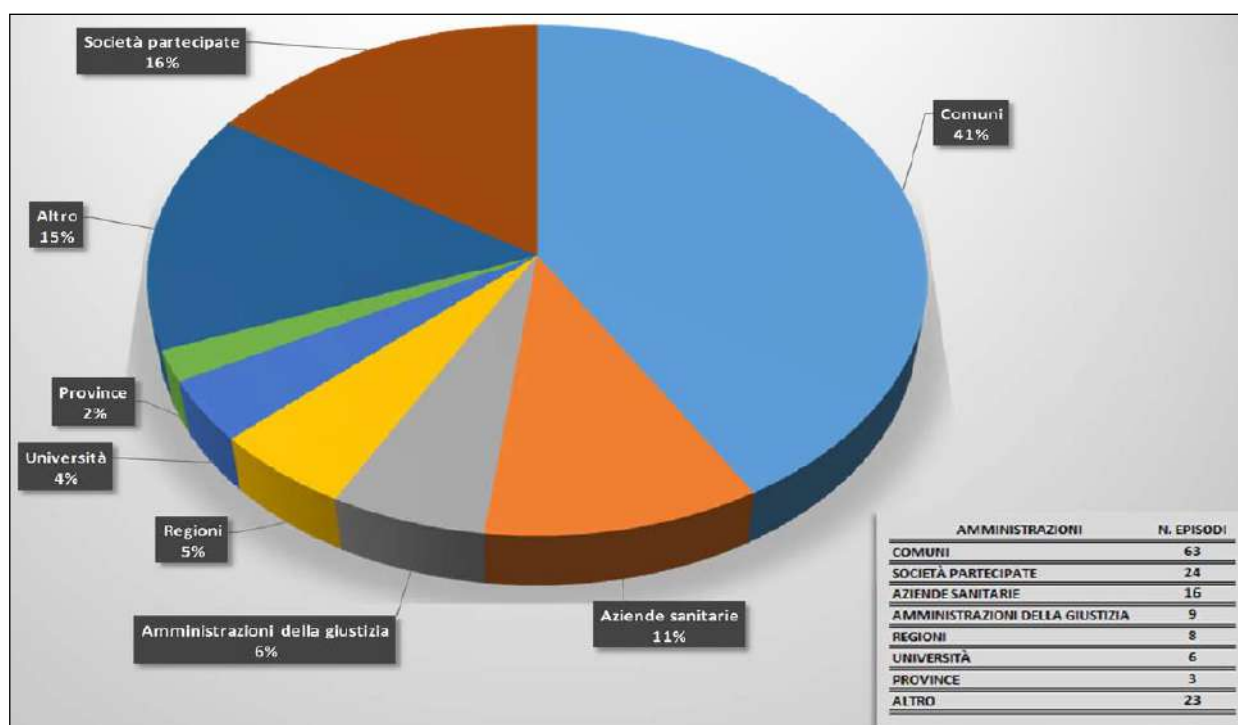
Secondo gli studi in materia il fenomeno corruttivo non è un fattore isolato, ma tende ad essere spesso proporzionale al livello di criminalità presente nel territorio di riferimento della Pubblica amministrazione, che potrebbe non riuscire a preservare la propria azione dall'influenza – quando non addirittura dall'infiltrazione – dei fenomeni criminali che caratterizzano il suo territorio. Ciò porta a dover analizzare con attenzione i processi organizzativi e funzionali di competenza regionale e dunque eventualmente rafforzare le proprie misure di contrasto alla corruzione per destinare le risorse finanziarie e gli output amministrativi alla parte sana del tessuto imprenditoriale e della popolazione evitando, anche inconsapevolmente, una degenerazione dei rapporti economici, sociali e politici.

Appare opportuno ricordare, peraltro, che la Regione Campania è da tempo impegnata nella diffusione dei principi di legalità ed etica e – nel rispetto del riparto di competenze legislative ed amministrative tra Stato e Regioni – nel presidio della materia della sicurezza, come si evince dalla

definizione di una esplicita delega assessorile alla legalità, dalla presenza tra le strutture ordinamentali regionali dell'Ufficio per il federalismo e dei Sistemi Territoriali e della Sicurezza Integrata" (che, tra le altre competenze attribuitegli dal regolamento regionale 15.12.2011 n. 12, svolge le funzioni atte a garantire l'attuazione delle politiche integrate della sicurezza e legalità, la valorizzazione dei beni confiscati e l'attuazione delle politiche integrate di sicurezza urbana e delle gestioni associate, e si occupa delle misure in materia di antiracket e antiusura), dalla operatività ormai pluriennale della fondazione regionale Polis (che, dal 2008 opera in materia di riutilizzo dei beni confiscati e di aiuto alle vittime innocenti della criminalità ⁴).

Dal rapporto Anac "La Corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare)" si legge che *"Le forme di condizionamento dell'apparato pubblico più estese e pervasive si registrano prevalentemente a livello locale (specie al Sud), secondo forme di penetrazione capillare nel tessuto sociale, economico-imprenditoriale, politico e istituzionale"*. Si riportano a seguire alcune figure del predetto rapporto, rappresentative della incidenza, per settori della PA, dei fenomeni corruttivi indagati e la loro distribuzione territoriale.

Tabella 1: Incidenza fenomeni corruttivi nella PA - Amministrazioni coinvolte.



Fonte: ANAC *La Corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare*. (cfr.Tab. 5)

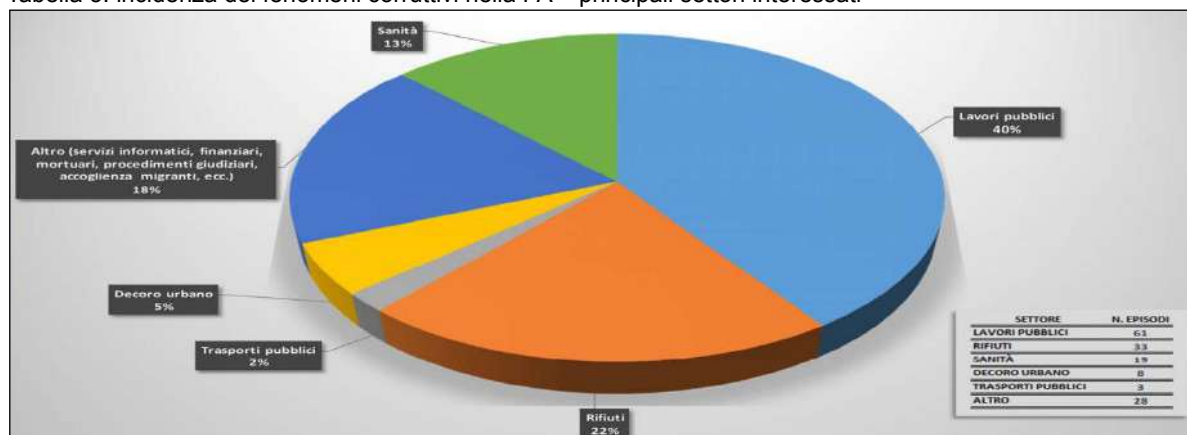
Tabella 2: Distribuzione territoriale degli "Episodi di corruzione 2016-2019" nella PA.

⁴ <http://fondazionepolis.regione.campania.it/index.php?pgCode=G4I55>.

REGIONE	EPISODI	%
SICILIA	28	18,4%
LAZIO	22	14,5%
CAMPANIA	20	13,2%
PUGLIA	16	10,5%
CALABRIA	14	9,2%
LOMBARDIA	11	7,2%
ABRUZZO	6	3,9%
LIGURIA	6	3,9%
TOSCANA	6	3,9%
SARDEGNA	4	2,6%
VENETO	4	2,6%
BASILICATA	3	2%
EMILIA ROMAGNA	2	1,3%
MARCHE	2	1,3%
PIEMONTE	2	1,3%
TRENTINO ALTO ADIGE	2	1,3%
VALLE D'AOSTA	2	1,3%
UMBRIA	1	0,7%
STATO ESTERO	1	0,7%
TOTALE	152	100%

Fonte: ANAC La Corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare. (cfr.Tab. 1)

Tabella 3: incidenza dei fenomeni corruttivi nella PA – principali settori interessati



Fonte: ANAC La Corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare. (cfr.Tab. 3)

L'Anac ⁵ rivolge la sua attenzione all'efficienza dei contratti pubblici quale principale indicatore di rischio corruttivo ritenendo, innanzitutto, che la registrazione di elevati livelli dei prezzi rispetto a quelli di riferimento elaborati dalla stessa Autorità, "...può presumibilmente essere imputabile a fattori di inefficienza, che possono a loro volta celare dei potenziali fenomeni corruttivi". In base alle analisi effettuate dall'Anac, dunque, il principale ambito di corruzione alberga nel settore degli appalti

⁵ ANAC: Efficienza dei contratti pubblici e sviluppo di indicatori di rischio corruttivo – 29 Gennaio 2018.

pubblici a cui è ascrivibile ben il 74 % dei fenomeni corruttivi rilevati, mentre il restante 26 % riguarda i concorsi, le concessioni edilizie e procedimenti amministrativi vari.

Passando alle analisi dell'ISTAT, va richiamato l'Annuario statistico 2021 che, tra le "Tavole" esaminate, riporta anche quella intitolata "Giustizia, criminalità e sicurezza".

Il 2019 conferma per l'Italia il trend in diminuzione del contenzioso civile pendente, già registrato negli anni precedenti, con 3.431.433 provvedimenti nel 2019 a fronte dei 3.537.105 del 2018 (-3,0 per cento).

Il 2020 segna una riduzione dei procedimenti presso i Tribunali amministrativi regionali e presso il Consiglio di Stato (sia gli atti depositati: -17,3 e -5,5 %; sia i procedimenti definiti; sia le procedure pendenti: - 9,7 % e - 5,6 per cento). Circa la distribuzione geografica del movimento dei ricorsi registrati presso i Tar si confermano alcune "specificità" territoriali già osservate nel corso del 2019: i ricorsi in materia di "appalti pubblici, lavori e forniture" risultano più elevati nel Nord-ovest e nel Nord-est (rispettivamente 11,1 e 10,6 % rispetto al 7,6 % del dato nazionale).

Nello stesso periodo si osserva un andamento opposto nei movimenti di giustizia contabile che registrano un aumento del 14,4 % dei provvedimenti depositati e del 23,1 % dei provvedimenti pendenti, entrambi di primo grado.

L'analisi del movimento dei procedimenti penali nel 2020 conferma una tendenza in diminuzione già registrata nel corso dell'anno 2019 per quel che riguarda i procedimenti, nei confronti di autori noti, sopravvenuti in primo grado presso le Procure della Repubblica, che passano da 19,9 a 18,0 per mille abitanti. In generale, rispetto al precedente anno, l'ammontare complessivo dei movimenti di giustizia penale è diminuito soprattutto se si considera l'incidenza misurata sulla popolazione.

I delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nel 2019 in Italia sono stati 2.301.912, in leggera diminuzione (-2,9 %) rispetto all'anno precedente, a conferma di un andamento che ha portato a una diminuzione complessiva di circa un quinto dei delitti denunciati nel periodo 2013-2019. I delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nel 2020 segnano una diminuzione complessiva, legata all'impatto della pandemia, fatta eccezione per i delitti riguardanti le truffe informatiche e i delitti legati al cyber crime. In Campania, in particolare, si evidenzia un decremento progressivo del numero totale di delitti dal 2016 al 2020 ed un decremento della voce "altri delitti" (tra cui rientrano anche i reati contro la pubblica amministrazione) dall'anno 2019 all'anno 2020.

Tabella 4: Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Campania.

Tipo di delitto	2016	2017	2018	2019	2020
strage	4	0	4	0	1
<u>omicidi volontari consumati</u>	82	53	43	35	37
<u>omicidi colposi</u>	140	145	148	174	158
percosse	1322	1464	1496	1468	1412
lesioni dolose	6750	7056	7395	7014	5373
minacce	8714	8813	9755	9504	8731
sequestri di persona	123	117	150	88	85
ingiurie	2009	325	..	..	..
violenze sessuali	307	301	321	334	311
atti sessuali con minorenne	47	45	38	41	38
corruzione di minorenne	8	11	15	10	4
sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione	85	81	51	41	42
pornografia minorile e detenzione di materiale pedopornografico	36	29	33	81	59
<u>furti</u>	111778	107009	105251	98484	72738
<u>rapine</u>	7917	7082	6063	4828	3624
estorsioni	1307	1223	1305	1200	1151
truffe e frodi informatiche	18206	18593	20566	20574	24213
delitti informatici	638	604	915	1105	1486
contraffazione di marchi e prodotti industriali	1490	1334	979	998	642
violazione della proprietà intellettuale	285	206	141	92	26
ricettazione	2632	2404	2033	1791	1403
riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	237	211	274	208	211
usura	48	52	46	38	47
danneggiamenti	10224	10424	10569	10612	9145
<u>incendi</u>	1241	1603	483	884	945
danneggiamento seguito da incendio	605	681	553	619	516
normativa sugli stupefacenti	2998	3409	3373	3060	2562
attentati	60	61	34	24	17
associazione per delinquere	110	96	93	67	61
associazione di tipo mafioso	31	28	35	72	50
contrabbando	279	329	399	363	450
<u>altri delitti</u>	42816	43897	45047	47241	46754
totale	222685	217846	217743	211182	182419

Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_DELITTIPS

Tabella 5: Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Campania. Tasso di delittuosità valori per 100.000 abitanti.

Tipo dato	delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (valori per 100.000 abitanti)				
Identità autore nota	totale				
Periodo del commesso delitto	durante l'anno di riferimento				
Tipo di delitto	totale				
Seleziona periodo	2016	2017	2018	2019	2020
Territorio					
Campania	3809,9	3734,7	3745	3645	3202,6
Caserta	3404,1	3312,8	3244,1	3126,8	2776,4
Benevento	2338,8	2379,7	2130,4	2200	1909,3
Napoli	4373,7	4212,8	4331,6	4202,8	3648,8
Avellino	2760,3	2751,9	2647,4	2696,1	2494,6
Salerno	3321,3	3442,3	3326,2	3220,7	2879,7

Fonte: ISTAT

Difformemente dai predetti dati oggettivi, però, in Campania la percezione di una criminalità “molto o abbastanza presente” è alta. Nel 2020 il 22,7 % delle famiglie italiane indica il rischio di criminalità come un problema presente (molto o abbastanza) nella zona in cui abitano. Il valore è in diminuzione negli ultimi anni e la tendenza si conferma anche nel 2020 in calo del 2,9 % rispetto al 2019. La Campania è la regione in cui tale rischio è percepito maggiormente (34,6 % delle famiglie), seguita da Lazio (31,0 %), Puglia ed Emilia-Romagna (rispettivamente 27,1 % e 25,2 %).

Tabella 6: % di famiglie per giudizio su rischio di criminalità (molto o abbastanza presente) nella zona in cui abitano per regione (Anno 2020)



Fonte: ISTAT – Indagine multiscopo “Aspetti della vita quotidiana”

La corruzione, in particolare, è stata oggetto di specifiche pubblicazioni Istat, datate 2017 e 2019 ⁶. Relativamente alla percezione ed agli atteggiamenti nei confronti della corruzione e della possibilità di denuncia emerge che circa un terzo dei cittadini ritiene inutile denunciare la corruzione e, in generale, il rapporto dei cittadini italiani con il fenomeno corruttivo si mostra articolato e complesso. Un quarto delle persone di 14 anni e più considera la corruzione un fatto naturale e inevitabile (il 25,8% si dichiara molto o abbastanza d'accordo con tale affermazione); oltre il 60 per cento ritiene pericoloso denunciare fatti di corruzione e oltre un terzo (36,1%) lo ritiene inutile. La percezione dell'inevitabilità della corruzione è di poco più elevata al Sud (27,9%) mentre nei confronti della denuncia i residenti del Nord ritengono in misura maggiore che sia pericolosa (66,7% degli abitanti del Nord-ovest e 64,7% di quelli del Nord-est) o inutile (37,2% e 38,6%). La Campania fa registrare valori percentuali più alti rispetto al dato medio nazionale per tutti e tre i comportamenti percepiti nei confronti del fenomeno corruttivo (inevitabilità, inutilità e pericolosità) e, comunque, valori più alti dell'area omogenea di riferimento.

Tabella 7: Persone di 14 anni e più per atteggiamento nei confronti della corruzione per ripartizione territoriale. Anno 2016 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)

⁶ “ISTAT: La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie del 12 ottobre 2017” e “Senso civico: atteggiamenti e comportamenti dei cittadini nella vita quotidiana - marzo 2019” <https://www.istat.it/it/files/2019/03/Report-Senso-civico.pdf>

	La corruzione è naturale e inevitabile	Denunciare fatti di corruzione è inutile	Denunciare fatti di corruzione è pericoloso
Campania	31,7	38,1	55,0
Nord-Ovest	26,7	37,2	66,7
Nord-Est	26,9	38,6	64,7
Centro	23,0	33,6	57,7
Sud	27,9	36,2	55,3
Isole	22,3	33,2	53,2
Italia	25,8	36,1	60,4

Fonte: ISTAT "Senso civico: atteggiamenti e comportamenti dei cittadini nella vita quotidiana - marzo 2019"

Singolare è come i valori dei predetti indicatori di percezione della corruzione restino sostanzialmente invariati anche al mutare dei profili professionali del campione indagato dall'ISTAT.

Tabella 8: Persone di 15 anni e più per atteggiamento nei confronti della corruzione per posizione nella professione. Anno 2016 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)

	La corruzione è naturale e inevitabile	Denunciare fatti di corruzione è inutile	Denunciare fatti di corruzione è pericoloso
Dirigenti, Imprenditori, Liberi professionisti	23,0	32,5	53,2
Direttivi, Quadri, Impiegati, Intermedi	22,4	31,3	57,6
Operai, Apprendisti	28,9	39,9	63,4
Lavoratori in proprio e Coadiuvanti	30,5	38,5	61,5
In cerca di nuova occupazione	27,2	38,8	60,2
In cerca di prima occupazione	28,8	34,5	53,9
Casalinghe	25,8	38,8	62,1
Studenti	25,1	29,6	54,9
Ritirati dal lavoro	24,4	36,9	64,3
Altra condizione	28,1	38,1	58,7
Totale	25,8	36,1	60,5

Fonte: ISTAT "Senso civico: atteggiamenti e comportamenti dei cittadini nella vita quotidiana - marzo 2019"

Ulteriori dati interessanti possono trarsi dalle relazioni presentate in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2021 della Corte dei conti della Campania. Per quanto qui di maggior interesse, nel 2020 sono stati introdotti n. 73 giudizi, e ne sono stati definiti n. 121, di cui n. 48 di condanna (39 % del totale) per un importo complessivo di circa 5 milioni di euro. Le decisioni hanno riguardato varie tematiche, tra cui: le somme versate all'Unione europea per violazione delle direttive comunitarie, la mancata applicazione della *spending review* in materia di spese sanitarie, il conferimento di incarichi dirigenziali senza laurea, l'occupazione abusiva o a canoni sottostimati di immobili pubblici, l'indebito finanziamento di perdite di esercizio di una società partecipata, il mancato versamento all'amministrazione di compensi per incarichi extraufficio non autorizzati, l'erogazione di indennità e compensi incentivanti non dovuti. Rivestono inoltre interesse le sentenze che hanno affrontato il tema del danno all'immagine alla pubblica amministrazione e la valutazione del *clamor fori* derivante dall'articolo giornalistico – contenente una notizia su episodi corruttivi e dunque recanti discredito all'amministrazione – su siti web, forum e blog che, al di là dell'effettiva conoscenza, appaiono molto più rilevanti e potenzialmente forieri di discredito rispetto ai quotidiani cartacei (in ragione della potenzialità a consentire la diffusione della notizia su scala non strettamente locale, nonché la sua permanenza tendenzialmente illimitata nel tempo nel sistema di archivi informatici fruibili attraverso i c.d. motori di ricerca).

2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno concerne tutti gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi dell'Ente e serve a far emergere sia il sistema delle responsabilità che il livello di complessità dell'amministrazione: aspetti, questi, che incidono sul livello di attuazione e di adeguatezza del sistema di prevenzione della corruzione.

Va, dunque esaminata e rappresentata la struttura organizzativa dell'amministrazione, dando evidenza anche delle sedi periferiche dislocate sul territorio, ed evidenziandone la dimensione anche in termini di dotazione di personale, con le principali funzioni da essa svolte.

Per l'Anac vanno considerati, secondo un processo di progressivo affinamento annuale, i dati riferiti a numerosi aspetti, come: organi di indirizzo, struttura organizzativa (organigramma), ruoli e responsabilità, politiche, obiettivi e strategie, risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie, qualità e quantità del personale, cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali), relazioni interne ed esterne.

Per condurre un'analisi interna, intesa come fase di una più ampia analisi di contesto, si devono considerare alcune variabili, le quali si distribuiscono su due diversi livelli. A livello macro-strutturale si situano tutti i fattori di carattere generale che condizionano le scelte ed i comportamenti dell'ente/organizzazione e tutte le persone del sistema in cui tale ente/organizzazione si colloca:

- la componente istituzionale/politica;
- la componente strutturale che consiste nell'organigramma ovvero nella definizione ordinamentale, nella distribuzione del personale e nei profili professionali presenti all'interno dell'ente/organizzazione, ma anche nella descrizione delle sedi centrali e periferiche;
- la componente tecnologica, che riguarda invece gli strumenti utilizzati e il loro grado di modernizzazione, ma anche i processi di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e delle attività che costituiscono i cd. processi.

A livello micro – strutturale rilevano, infatti, i ruoli e i processi organizzativi all'interno di ogni specifico settore individuato, il che richiede il ricorso a specifiche tecniche di censimento e rappresentazione dei processi stessi. Per quanto riguarda, nello specifico, l'attuale mappatura dei processi si rinvia alla SEZIONE II, Cap.1 – Analisi del contesto: la rilevazione dei processi.

Tanto premesso, con riferimento quindi alla componente strutturale, l'organigramma che fornisce la rappresentazione grafica degli Uffici della Giunta regionale è rinvenibile sul sito istituzionale, Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello "Organizzazione", sottosezione di secondo livello "Articolazione degli Uffici", (<http://www.regione.campania.it/assets/documents/at-organigramma-1-12-2021.pdf>).

Per le strutture di Primo Livello le relative funzioni sono individuate dal Regolamento n.12 del 15.12.2011 e ss.mm. ed ii., pubblicato nella pagina Normativa, accessibile dalla *homepage* del sito istituzionale nonché per il tramite della Sezione Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/Atti generali/Statuti e leggi regionali.

Il dettaglio della organizzazione, comprensivo della descrizione per ogni struttura delle relative competenze, è presente sul portale della regione al link: "Amministrazione Trasparente", sezione "Organizzazione", sottosezione "Articolazione degli Uffici", "Articolazione degli Uffici" (<http://www.regione.campania.it/regione/it/regione/uffici-e-contatti>).

Nel corso dell'anno 2021 il contesto interno organizzativo ha subito numerose modifiche organizzative per effetto delle variazioni regolamentari ed ordinamentali intervenute allo scopo di proseguire la strategia dell'innovazione organizzativa e della razionalizzazione delle competenze, mediante le D.G.R. nn. 79 del 02.03.2021, 117 del 23.03.2021, 142 del 31.03.2021, 170 del 21.04.2021, 190 del 04.05.2021, 294 del 07.07.2021, 323 del 20.07.2021, 484 del 14.11.2021 ⁷ (rinvenibili sul sito istituzionale seguendo il percorso: Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/Atti generali/Atti amministrativi generali/DG Risorse umane <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/atti-generalis12g>).

Le attuali strutture ordinamentali dirigenziali sono n. 271, articolate come di seguito:

- n. 17 Uffici di Direzione Generale;
- n. 1 Segreteria di Giunta;
- n. 1 Autorità di Audit;
- n. 1 Ufficio del Datore di Lavoro;
- n. 5 Uffici Speciali;
- n. 3 Uffici di Staff incardinati in posizione di autonomia funzionale presso le DD.GG.;
- n. 78 Uffici di Staff alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali e agli Uffici di cui all'art.37 del Regolamento;
- n. 155 Uffici di Unità Operative Dirigenziali;
- n. 10 Uffici di livello dirigenziale per strutture di missione o posizioni dirigenziali individuali.

Dal punto di vista delle responsabilità, le Direzioni Generali costituiscono strutture complesse di livello dirigenziale corrispondenti agli ambiti alle politiche di intervento regionale. A ciascuna Direzione è preposto un direttore generale, nominato dal Presidente della Giunta regionale previa deliberazione della Giunta medesima, che svolge funzioni di Direzione e di controllo delle strutture dirigenziali di secondo livello nelle quali si articola la Direzione generale, e compiti di gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie attribuite, attuando gli indirizzi del Presidente della Giunta

⁷ In attuazione delle predette deliberazioni di riorganizzazione del 2021, e coerentemente alle stesse, si è provveduto pertanto a ridefinire la titolarità di alcuni dei processi contenuti nel PTPCT 2021-2023, duplicandoli o riallocandoli nelle nuove sedi organizzative. Cfr. Allegato 1 al presente PTPCT "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure"

Regionale e della Giunta medesima. Gli Uffici Speciali, invece, sono strutture di livello dirigenziale generale poste alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta regionale, che svolgono compiti di servizio per le strutture amministrative della Giunta e, nei casi previsti, per il Consiglio regionale, gli enti regionali, le società partecipate dalla Regione e per gli enti locali, in posizione di autonomia funzionale.

Sono inoltre presenti delle strutture di Staff per l'espletamento di funzioni di supporto tecnico operativo e tecnico-amministrativo alle strutture ordinamentali, cui è preposto un dirigente; e le Unità operative dirigenziali in cui si articolano le Direzioni generali e gli Uffici speciali. I dirigenti preposti alle stesse svolgono le funzioni di direzione dei rispettivi uffici, curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni assegnati o delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottano i relativi atti. Inoltre, il contesto organizzativo della Giunta regionale contempla anche le c.d. "Strutture di Missione", previste dall'art. 36 del regolamento regionale n. 12/2011, istituite con decreto del Presidente della Giunta per lo svolgimento di particolari compiti, per il raggiungimento di risultati determinati o per la realizzazione di specifici programmi⁸. Per l'esercizio di funzioni di indirizzo politico, infine, il Presidente della Giunta regionale si avvale degli Uffici di diretta collaborazione aventi competenze di supporto dell'organo di Direzione politica e di raccordo tra questo e l'Amministrazione regionale.

Per quanto concerne le funzioni e i compiti dei dirigenti delle strutture, differenziati tra Direttore generale/Responsabile di Ufficio speciale, Dirigente di Staff, Dirigente di UOD, Dirigente in posizione individuale, si rinvia all'allegato A della D.G.R. n. 619 del 08.11.2016 e ss.mm. ed ii. (l'atto è scaricabile da cartella zippata seguendo il seguente percorso: Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/Atti generali/Atti amministrativi generali/DG Risorse umane/, sottocartella zippata "Organizzazione amministrativa delle strutture"). Con riferimento, invece, alle funzioni ed ai compiti dei dirigenti dell'Avvocatura regionale, si rinvia a quanto previsto dall'Allegato B della D.G.R. n. 478 del 10.09.2012 (BURC n. 62 del 29.09.2012).

Anche quest'anno il contesto interno è stato influenzato dalla pandemia COVID-19. Con riferimento allo *smart working* la Regione Campania (che aveva cominciato il processo di definizione e sperimentazione dell'istituto con la D.G.R. n. 114/2000) ne ha supportato l'applicazione in ragione della fase emergenziale, nel rispetto delle indicazioni nazionali, al fine di semplificarne l'accesso, in considerazione dell'esigenza di garantire *in primis* la sicurezza dei dipendenti. Pertanto, in esecuzione delle citate disposizioni governative, tenuto conto delle previsioni della D.G.R. 114/2020 per quanto compatibili e dei Decreti Presidenziali che si sono susseguiti (47 del 10 marzo 2020, 52 del 23/03/2020, ecc.) la Direzione generale per le Risorse Umane ha fornito indicazioni in ordine

⁸ Alla data del 21.12.2021 l'unica struttura di missione esistente è quella istituita per l'attuazione del programma straordinario per la rimozione dei rifiuti stoccati in balle.

allo *smart working* emergenziale e alle attività da rendere in presenza, adottando numerose circolari rinvenibili nella sezione [“Amministrazione trasparente / Disposizioni Generali /Atti generali/Provvedimenti relativi all'emergenza COVID-19”](#) , in una sottosezione a tal fine dedicata.

Il personale a tempo indeterminato alla data del 31.12.2021 è pari a n. 4296 unità, di cui 132 dirigenti, 1621 categoria D, 1535 categoria C, 615 categoria B e 393 categoria A.

Con riferimento, infine, alla allocazione dell'Ente, gli esiti di un'analisi aggiornata al 15.12.2021 delineano la presenza di n. 147 sedi dislocate sull'intero territorio regionale, di cui più di un terzo dei Centri per l'impiego (le cui corrispondenti funzioni amministrative sono passate recentemente dalle Province alla Regione); 31 sedi accolgono contestualmente uffici di diverse Strutture dirigenziali di primo livello. Sia la Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili che la Direzione generale per il Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, Valutazioni e autorizzazioni ambientali posseggono n. 5 Unità operative dirigenziali che svolgono attività in ambito provinciale; la Direzione generale per i Lavori pubblici e la Protezione civile, inoltre, alle 5 Unità operative dirigenziali provinciali ne aggiunge anche una sesta, che svolge le proprie funzioni ad Ariano Irpino (AV).

3. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA REGIONALE

Il sistema di prevenzione della corruzione della Regione Campania, in linea con quanto previsto dalla normativa in materia e sulla scorta delle indicazioni fornite dall'Anac attraverso i PNA e le sue Linee guida, si basa sull'azione sinergica di una pluralità di attori con ruoli, responsabilità e competenze differenti.

La gestione del rischio corruttivo *“non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura. A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate”* (PNA 2019, pag. 18). L'efficacia del sistema improntato e la sua reale capacità di prevenire e contenere gli eventi corruttivi dipendono anche dalla piena e attiva collaborazione di tutti gli attori coinvolti. La partecipazione attiva di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività dell'ente rende gli stessi consapevoli del rilievo che possono avere le misure di prevenzione e contribuisce a creare in tal modo un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione.

Si elencano di seguito i principali attori del sistema di *risk management*, con descrizione dei rispettivi compiti, nonché delle reciproche relazioni:

1. l'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione ha il compito di:
 - a) nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito, RPCT) e assicurare, anche mediante le eventuali modifiche organizzative necessarie, che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
 - b) definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012);
 - c) adottare il PTPCT su proposta del RPCT (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012).
 - d) ricevere la relazione annuale del RPCT sulla attività svolta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012) e le segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012).
2. il RPCT svolge i compiti indicati dalla l. n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013 e, in particolare:
 - a) segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
 - b) elabora la proposta di PTPCT;

- c) definisce procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- d) propone modifiche al Piano in caso di significative violazioni o di mutamenti nel contesto di riferimento;
- e) verifica l'attuazione del Piano e delle misure di prevenzione, compresa quella della rotazione degli incarichi;
- f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- g) elabora e trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione;
- h) vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali;
- i) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- j) assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- k) segnala alla Giunta regionale, all'OIV, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- l) assicura e controlla la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame.

In Regione Campania, in attuazione di quanto previsto dalla l. n. 190/2012, con deliberazione di Giunta regionale n. 581 del 28.12.2017, è stata istituita la struttura di Staff 50.14.94 "Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza" posta in posizione di autonomia funzionale e organizzativa. L'attuale RPCT della Giunta regionale è il dott. Mario D'Adamo, nominato con decreto presidenziale n. 170 del 04/12/2020; con il medesimo decreto è stato confermato l'incarico di sostituto temporaneo del RPCT al dott. Mario Monsurrò, già conferito con il decreto presidenziale n. 120 del 16/07/2018, al fine di non lasciare mai l'Ente privo di una figura così rilevante per l'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione. La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, nella fase di predisposizione del PTPCT e nel suo monitoraggio. Sulla corretta interpretazione dei compiti del RPCT è intervenuta l'Anac con la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, che ha chiarito alcuni dubbi.

Il cardine dei poteri del RPCT è centrato proprio sulla adeguata predisposizione degli strumenti interni all'amministrazione (PTPC e relative misure di prevenzione, compresa la trasparenza) per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio, e sulla verifica che ad essi sia stata data attuazione. Anche in merito alle segnalazioni pervenute al RPCT, la delibera n. 840/2018 afferma *"il principio di carattere generale secondo cui non spetta al RPCT l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione),*

qualunque natura esse abbiano”, non potendo egli “svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’amministrazione, né esprimersi sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all’interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura”, ma dovendo limitarsi a svolgere una deliberazione sul fumus di quanto rappresentato (a tal fine è facoltà del RPCT richiedere l’eventuale supporto dell’Ufficio Speciale Avvocatura regionale, che dovrà fornirlo nel rispetto dei tempi indicati nella richiesta e comunque tali da poter riscontrare in 30 gg. le segnalazioni), per poi fare riferimento agli organi preposti appositamente sia all’interno dell’amministrazione che all’esterno. I poteri del RPCT, infatti, non sono sovrapponibili a quelli di altri soggetti che hanno specifiche responsabilità sul buon andamento dell’attività amministrativa nonché sull’accertamento delle responsabilità. Il RPCT dovrà, peraltro, verificare se nel Piano vi siano o meno misure volte a prevenire il tipo di fenomeno segnalato, e prima ancora se sia stato mappato e valutato il processo coinvolto dalla segnalazione e, in caso negativo, operare di conseguenza anche con richieste scritte di informazioni e notizie agli uffici coinvolti, ma anche richieste di audizioni di dipendenti. “Questo potere istruttorio del RPCT va utilizzato secondo criteri di proporzionalità, ragionevolezza e adeguatezza. Ciò vuol dire che se il RPCT può acquisire elementi e valutazioni utili ai fini sopra indicati attraverso l’interlocuzione con gli uffici o le strutture interne, anche di controllo o con compiti ispettivi, è opportuno che si avvalga della loro collaborazione”. Il dovere di corrispondere alle richieste del RPCT è uno specifico obbligo che grava su tutti i dipendenti dell’amministrazione o ente. Tale impostazione è coerente con quanto previsto nel PNA 2016 (§ 5.2.) per cui “alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell’attuazione delle misure di prevenzione. Un modello a rete, quindi, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell’adozione e dell’attuazione delle misure di prevenzione”.

3. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) possiede un ruolo di stretta collaborazione con il RPCT, per garantire la coerenza e il coordinamento tra le misure anticorruzione e le misure di miglioramento della performance degli uffici e dei dipendenti pubblici. L'OIV, pertanto, ai sensi dell'art. 1, comma 8 bis, l. n. 190/2012 ed in linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013:
 - a) verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- b) verifica i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza; a tal fine, può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;
 - c) riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
 - d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g, D.Lgs. n. 150/2009);
 - e) verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44 D.Lgs. n. 33/2013);
 - f) riceve dal RPCT segnalazioni sui casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 D.Lgs. n. 33/2013);
 - g) esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento che l'amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, D.Lgs. n. 165/2001;
 - h) riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT (art. 1, co. 7, legge n. 190/2012).
4. i Referenti per la prevenzione della corruzione supportano il RPCT in tutte le fasi di processo di gestione del rischio corruttivo e fungono da interlocutori stabili nelle varie strutture organizzative regionali e correlate eventuali articolazioni periferiche, per permettere al RPCT di avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'amministrazione.

I Referenti – coerentemente con l'art.16, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 il quale attribuisce ai dirigenti di livello dirigenziale generale specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione, conferendogli poteri propositivi e di controllo nonché compiti di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione; e con l'Intesa sancita il 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della l. n. 190/2012, la quale esplicitamente prevede la possibilità di individuare dei “referenti” per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, come punti di riferimento per la raccolta delle informazioni e per le segnalazioni – sono individuati nelle figure dei dirigenti apicali delle strutture amministrative di primo livello (SPL) previste dal Regolamento 12/2011 (Dirigenti delle Direzioni Generali, Responsabili degli Uffici Speciali, delle Strutture di Missione, degli Staff autonomi, dell'Autorità di Audit) e, per gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Giunta Regionale, dei corrispondenti vertici (Capo di Gabinetto, Capo dell'Ufficio legislativo, Segretario di Giunta, Responsabile dell'Autorità di audit).

La rete dei Referenti delle SPL, necessaria in un'organizzazione articolata come quella della Regione Campania, ha l'obiettivo di semplificare il flusso di informazioni e di garantire la

predisposizione di idonee misure di prevenzione nonché di presidiare la loro attuazione. I Referenti, infatti:

- a) forniscono prontamente riscontro, nei tempi prescritti dal RPCT, su qualsiasi richiesta finalizzata alla raccolta di dati e /o informazioni per la gestione di segnalazioni, nel rispetto dei tempi indicati e comunque tali da poter riscontrare entro 30 gg;
 - b) adottano i provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi e sono corresponsabili nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti nell'organizzazione di competenza;
 - c) collaborano con il RPCT nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nella individuazione di misure di contrasto;
 - d) provvedono al monitoraggio periodico delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
 - e) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
 - f) coadiuvano il RPCT attuando le misure di competenza della struttura da essi diretta e programmate nel PTPCT;
 - g) con particolare riferimento al Referente Anticorruzione dell'Ufficio Speciale Avvocatura, nei casi di particolare complessità in cui il RPCT necessita di un corretto inquadramento normativo della fattispecie, come ad esempio ai fini della valutazione di una segnalazione, l'Avvocatura regionale è tenuta a fornire risposta nei tempi indicati dal RPCT e comunque tali da consentire di poter riscontrare la segnalazione entro 30 giorni;
 - h) come raccomandato dall'Anac nel PNA 2019, infine, il RPCT si potrà avvalere anche degli uffici regionali che svolgono attività ispettive o di controllo, in un'ottica prospettica di integrazione e coordinamento con il sistema dei controlli interni;
5. i gruppi di lavoro, che possono essere costituiti dai Referenti della prevenzione della corruzione a supporto delle proprie attività, e che sono composti da personale dirigenziale e non; ed in ogni caso i dirigenti coordinatori ed i funzionari controller che rappresentano la prima interfaccia del RPCT nell'ambito delle Strutture dirigenziali di primo livello
6. i referenti della trasparenza, individuati per ciascuna SPL nella figura di un dirigente, coadiuvato da un funzionario, chiamato a garantire, tra l'altro, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni oggetto di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;
7. l'Ufficio Speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo che, in raccordo con le strutture competenti *ratione materiae*, coadiuva il RPCT nell'attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di trasparenza e

anticorruzione da parte delle Società partecipate e degli enti e organismi, diversi dalle società, partecipati o controllati dalla Regione.

8. tutti i dirigenti che, per la struttura di rispettiva competenza (di primo o di secondo livello):
 - a) svolgono un'attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria;
 - b) partecipano al processo di gestione del rischio, mappando i processi, valutandoli e proponendo le eventuali misure di prevenzione del rischio corruttivo;
 - c) collaborano attivamente al fine di assicurare la corretta attuazione del PTPCT e della normativa in materia di prevenzione della corruzione;
 - d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione;
 - e) adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale e osservano le misure contenute nel PTPCT;
 - f) riscontrano, nel minor tempo possibile e comunque entro i tempi stabiliti qualsiasi richiesta del RPCT finalizzata alla raccolta di dati e /o informazioni per la gestione di segnalazioni.
9. l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), individuato nella UOD 50.14.02 Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati", il quale svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
10. tutti i dipendenti che, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento, sono chiamati a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT. Essi, dunque, sono tenuti a:
 - a) partecipare al processo di gestione del rischio;
 - b) osservare le misure contenute nel PTPCT;
 - c) segnalare le situazioni di illecito nelle modalità stabilite dalla legge e dalle procedure interne;
 - d) comunicare le situazioni di conflitto di interessi;
 - e) presentarsi in audizione davanti al RPCT qualora siano stati convocati al fine di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.
11. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, che sono tenuti ad osservare le misure contenute nel PTPCT, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalando, altresì, le situazioni di illecito.
12. il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA) che, con riferimento all'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), è il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante

dell'Amministrazione ed è individuato nella figura del dirigente della U.O.D. 60.06.01
“Centrale acquisti e Procedure di finanziamento di progetti relativi ad infrastrutture”.

4. OBIETTIVI STRATEGICI

L'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012 dispone, tra l'altro, che *“L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”*.

I suddetti obiettivi sono stati formalizzati dal Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2022-0001561/UDCP/GAB/CG del 26.01.2022. Le direttrici prioritarie nell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione in Regione Campania sono:

- a) la previsione di ogni utile misura finalizzata ad assicurare il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali, a partire dai procedimenti ampliati della sfera giuridica degli amministratori, con effetto economico diretto nei confronti del destinatario, al fine di assicurare la imparzialità e speditezza di tali procedimenti ad alto rischio corruttivo attraverso l'emersione di eventuali omissioni, anomalie nonché ritardi o interruzioni;
- b) la prosecuzione dell'informatizzazione delle attività relative al monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in raccordo con l'Ufficio per la transizione digitale;
- c) il perseguimento della crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità, potenziando ed informatizzando le procedure di "whistleblowing" ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC.

5. COLLEGAMENTI TRA IL PTPCT E GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione è necessario che il PTPCT sia coordinato con tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e gli obiettivi in essi stabiliti. Questa esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata più volte sottolineata dall'Anac che, nel PNA 2019, ha dedicato ampio spazio alla connessione tra PTPC e performance, sottolineando come tale coordinamento sia espressamente indicato dal legislatore.

L'art. 1, comma 8 della l. 190/2012, nel prevedere che *"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza"* e che questi ultimi *"costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione"*, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare. Il concetto è ribadito dal successivo comma 8-bis che affida all'OIV il compito di verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i Piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Il legame, inoltre, è ulteriormente rafforzato dalle disposizioni dell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 in base al quale l'OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e valuta l'adeguatezza dei relativi indicatori ed utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Al fine di rafforzare in modo più evidente il legame tra PTPCT e Piano della Performance, è stato avviato già a partire dal 2019 un coordinamento tra i due uffici regionali che si occupano delle predette tematiche, allo scopo di concordare un metodo finalizzato a fare in modo che le evidenze scaturite dall'analisi dei rischi e che hanno dato luogo alla previsione di specifiche misure di prevenzione della corruzione siano correlate agli obiettivi del Piano della Performance, creando in tal modo un'efficace sinergia tra questi due strumenti di programmazione.

Tale impostazione consente di far sì che all'interno del Piano della Performance rientrino taluni obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ma anche che le misure di prevenzione della corruzione possano essere recepite formalmente come obiettivi di performance e assegnati agli uffici competenti.

Tenuto conto anche delle indicazioni dell'OIV in tema di semplificazione della parte relativa ai cd. Obiettivi strategici trasversali (OBSA) rispetto a quelli strategici caratterizzanti le attività delle Strutture ordinamentali regionali, si è deciso di individuare per le strutture di primo livello un unico OBSA in materia di anticorruzione e trasparenza denominato "Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione", avente come indicatore la tempestività e l'adeguatezza dei riscontri delle strutture alle richieste del RPCT (comprese, dunque, quelle relative al monitoraggio dell'attuazione del Piano). A tal proposito, il Piano della Performance tiene conto tanto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT quanto della effettiva partecipazione delle strutture.

Inoltre, per favorire la misurazione degli indicatori relativi agli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, è stata avviata una complessa attività di manutenzione evolutiva dell'applicativo informatico GZOOM Anticorruzione che, previo studio delle sue caratteristiche e potenzialità, è oggetto di customizzazione in modo da renderlo coerente con le caratteristiche del sistema dell'anticorruzione seguito dalla Regione Campania. L'implementazione dell'applicativo, prevista per il 2022, che già possiede un modulo dedicato alla costruzione del DEFRC ed un altro a supporto delle attività di Performance, va nell'ottica di aumentare il collegamento tra gli strumenti di programmazione.

Quanto, infatti, all'interazione tra il PTPCT ed il DEFRC 2022-2024, esso nell'ambito della politica regionale del rafforzamento amministrativo pone in debito conto l'importanza del corretto censimento dei processi gestiti, che oltre a costituire di per sé una misura funzionale all'efficientamento della gestione e dunque di prevenzione della corruzione, può migliorare l'identificazione e l'analisi dei rischi corruttivi e la conseguente definizione delle misure per il loro trattamento. Si ritiene opportuno, pertanto, proseguire nel percorso di consolidamento del catalogo dei processi adottato per i precedenti PTPCT, estendendo progressivamente il campo di indagine a tutti i processi di competenza dell'Amministrazione e razionalizzando la mappatura esistente anche attraverso una armonizzazione delle analisi organizzative condotte ad altri fini ma che hanno il medesimo oggetto di rilevazione (quali a titolo di esempio quelle effettuate ai fini del rilevamento dei processi ex art. 35, d.Lgs. n. 33/2013, nonché della predisposizione delle schede per l'elaborazione del POLA). Al contempo, il rafforzamento del processo di identificazione e programmazione di misure specifiche di prevenzione della corruzione, che vadano ad aggiungersi a quelle di carattere generale e trasversale, comuni a tutte le amministrazioni pubbliche, deve compiersi nella consapevolezza del significato ampio da assegnare al concetto di corruzione e del fatto che azioni di efficientamento amministrativo e di razionalizzazione dei processi, così come una generalizzata applicazione del principio di trasparenza anche oltre i ristretti confini delle norme di settore, sono da considerarsi direttamente funzionali ad un innalzamento del livello di impermeabilità alla cattiva gestione della cosa pubblica.

Nell'ambito del DEFRC 2022-2024 è stata pertanto prevista la specifica Linea d'azione n. 85 "Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione", da implementarsi mediante il "potenziamento dello strumento del Piano Triennale Anticorruzione e trasparenza attraverso un miglioramento della mappatura dei processi grazie ad un più corretto censimento delle attività svolte dagli uffici regionali ed un affinamento delle misure specifiche di prevenzione della corruzione".

SEZIONE II - METODOLOGIA PER LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il processo di elaborazione del PTPCT 2022-2024 è stato basato, come gli anni scorsi, sulle consolidate tecniche di gestione del rischio (*risk management*) secondo i principi guida e le indicazioni metodologiche dell'Anac previste dal PNA 2019.

Seppur elaborato in continuità con le precedenti edizioni, il presente Piano si contraddistingue per gli strumenti operativi utilizzati, tesi a rendere maggiormente partecipato l'intero processo di gestione del rischio, semplificando le modalità di interlocuzione con gli uffici regionali, anche in considerazione delle persistenti difficoltà organizzative legate alla pandemia da Covid-19.

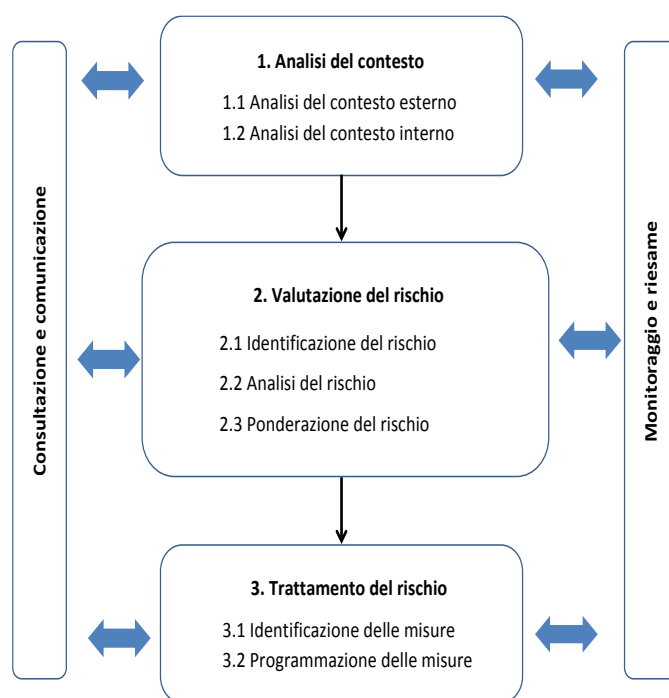
In particolare, nel presente lavoro i suddetti principi guida, elencati nella Premessa al Piano, sono stati attuati con le seguenti modalità:

- a) Prevalenza della sostanza sulla forma: le attività legate alle fasi del processo di gestione del rischio sono state progettate e realizzate utilizzando quali strumenti di rilevazione delle informazioni delle schede excel calibrate sulle specificità delle singole SPL, sia nella fase di mappatura dei processi che in quella di valutazione e trattamento del rischio. Le schede sono state discusse in numerose call laboratoriali, secondo un documento organizzativo ed operativo di gestione delle videorunioni e di selezione delle SPL da consultare e con cui interfacciarsi prioritariamente rispetto alle altre. Nel corso delle call e delle successive interlocuzioni (comprese quelle con le SPL non inserite in prima battuta tra quelle coinvolte dall'attività laboratoriale) è stato valorizzato il sistema a Rete di interfaccia tra il RPCT ed i Referenti per la prevenzione della corruzione e relativo gruppo di lavoro di supporto che, a loro volta, hanno interloquuto con i dirigenti delle SSL. Non sono mancati, peraltro, numerosi confronti diretti con le SSL e con i relativi dirigenti, per approfondire singole tematiche e sciogliere dubbi metodologici ed operativi.
- b) Gradualità: secondo il principio del miglioramento progressivo e continuativo dell'entità e della profondità dell'analisi del contesto interno (in particolare nella rilevazione/analisi dei processi) nonché della valutazione e del trattamento dei rischi, si è dato seguito all'attività di approfondimento e razionalizzazione della mappatura di tutte le aree di attività dell'amministrazione. Attraverso una nuova e massiccia interlocuzione con gli uffici, si è proceduto a colmare le lacune della precedente mappatura, ad aggiornare le attività delle strutture regionali in considerazione delle numerose nuove attribuzioni di competenze e ad eliminare eventuali duplicazioni di processi già ricompresi in processi più ampi. Sono emersi, dunque, alcuni processi precedentemente non mappati ed è stata risollecitata la valutazione sui processi e le fasi di competenza delle diverse strutture, razionalizzando l'analisi degli eventi rischiosi, utilizzando consapevolmente i cd. indici di rischio ed arricchendo o specificando maggiormente la motivazione del giudizio sintetico di rischio proposto.

- c) **Selettività:** sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, sono stati programmati interventi specifici e puntuali volti ad incidere sui processi e le fasi processo esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di specificare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiano già dimostrato un'adeguata efficacia. In numerosi casi, infatti, l'idoneità delle misure preesistenti ha portato ad una loro riproposizione.
- d) **Integrazione:** si è consolidato il sistema di integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della *performance*, nonché con la programmazione regionale, come già riportato *supra* alla SEZIONE I, § 6.
- e) **Miglioramento e apprendimento continuo:** tali principi guida sono stati favoriti da un'attività di formazione rivolta a tutte le strutture di primo e secondo livello in relazione alle varie fasi del processo di gestione del rischio. È stata particolarmente attenzionata la fase di valutazione e di trattamento del rischio, in relazione alla quale, oltre ad eventi formativi generali di carattere teorico-operativo, si sono avviate altresì specifiche attività di affiancamento laboratoriale a n. 13 Strutture di primo livello.

La seguente figura riporta le fasi del processo di gestione del rischio attuato e descritto nei paragrafi successivi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento del rischio.

Tabella 9: Il processo di gestione del rischio di corruzione



Fonte: Anac, PNA 2019 – Allegato 1, *Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi* (cfr. Fig. 1)

1. ANALISI DEL CONTESTO: LA RILEVAZIONE DEI PROCESSI

La prima fase del processo di gestione del rischio inerisce alla definizione del contesto esterno ed interno, al fine di comprendere le caratteristiche dell'ambiente in cui l'organizzazione opera, nonché le modalità operative adottate e le attività che essa svolge per il raggiungimento dei propri fini.

L'analisi del contesto esterno è stata sviluppata elaborando i dati oggettivi (statistiche giudiziarie) e soggettivi (dati di percezione), relativi ai fenomeni di corruzione e altre forme di illegalità (vedi *supra*, SEZIONE I, § 1).

Attraverso il confronto dei dati relativi al territorio campano con quelli relativi agli altri contesti regionali, è stato possibile individuare il profilo generale di rischio corruttivo che rivela una particolare esposizione al fenomeno e la necessità di approfondire, nel corso degli anni, taluni ambiti di attività (come l'area dedicata ai processi della sanità, la gestione delle problematiche ambientali ed i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari).

L'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali relativi alla struttura e alla dimensione e complessità organizzativa (vedi *supra* SEZIONE I, § 3), è stata basata sulla rilevazione e analisi dei processi organizzativi⁹ (vedi SEZIONE II, § 1 e Allegato 1 "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure").

Oggetto di indagine e di intervento sono stati i processi già ricompresi nelle seguenti aree di rischio, già analizzate nei precedenti PTPCT:

1. "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie";
2. "Affari legali";
3. "Altre attività";
4. "Ambiente e rifiuti";
5. "Attività normativo – legislativa";
6. "Contratti pubblici";
7. "Controlli" (Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni);
8. "Debiti fuori bilancio";
9. "Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio";
10. "Governo del territorio";

⁹ Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Piano Nazionale Anticorruzione - Allegato 1 Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi (2019), pag. 14.

11. "Incarichi e nomine";
12. "Personale" (Acquisizione e gestione del personale);
13. "Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei";
14. "Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti";
15. "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario";
16. "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario".

L'individuazione dei processi è stata sviluppata a un livello di aggregazione tale da ottimizzare la rilevazione, l'elaborazione e la rappresentazione dei dati. I risultati della rilevazione sono esposti nell'Allegato 1 "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure". Per la sua realizzazione sono state combinate diverse fonti informative:

- a) i precedenti PTPCT della Regione Campania;
- b) i PTPCT di altre regioni;
- c) i procedimenti amministrativi regionali;
- d) i regolamenti e le declaratorie delle funzioni degli uffici regionali;
- e) gli approfondimenti tematici contenuti nei PNA (per es. approfondimento Fondi Europei, Governo del territorio, etc.).

In particolare, sono state svolte le seguenti fasi operative: integrazione del catalogo dei processi di cui al PTPCT 2021-2022 attraverso le fonti informative sopra richiamate; integrazione del predetto catalogo attraverso il coinvolgimento attivo dei Referenti Anticorruzione delle singole SPL e dei dirigenti delle SSL, sia durante la predisposizione del PTPCT che nei casi di riorganizzazione amministrativa; elaborazione finale del catalogo da parte del RPCT, con conseguente emersione di alcuni processi precedentemente non mappati, riallocazione di processi su nuove strutture organizzative o strutture oggetto di modifiche funzionali, inserimento di processi e fasi processo già mappati su SPL e SSL individuate come competenti, eliminazione di processi e fasi processo per SPL e SSL che hanno evidenziato di non svolgere le correlate attività.

Al fine di razionalizzare dal punto di vista anticorrittivo e semplificare la gestione dei processi organizzativi regionali cd. trasversali o interdirezionali, è stata altresì avviata in via sperimentale, in raccordo con la Direzione generale per le Risorse finanziarie competente *ratione materiae* la ridefinizione di alcuni processi (e relative fasi) afferenti all'area di rischio "Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio" e, in particolare, dei processi "Predisposizione e variazione del bilancio di previsione", "Predisposizione e variazione del bilancio gestionale e del documento di accompagnamento", "Gestione contabile della spesa", "Gestione contabile delle entrate", "Gestione ordinaria dei tributi regionali", attualmente già presenti nell'Allegato 1 del PTPCT per le strutture organizzative della citata Direzione. A seguito dei dovuti approfondimenti la predetta

riorganizzazione concettuale potrà essere estesa per i prossimi PTPCT anche a tutte le altre SPL titolari dei medesimi processi.

Nel complesso, il Catalogo dei processi a livello aggregato contiene 349 processi, così suddivisi:

- 14 processi inerenti l'area "Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie";
- 13 processi inerenti l'area "Affari legali";
- 3 processi inerenti l'area "Altre attività";
- 27 processi inerenti l'area "Ambiente e Rifiuti";
- 3 processi inerente l'area "Attività normativo – legislativa";
- 11 processi inerenti l'area "Contratti pubblici";
- 32 processi inerenti l'area "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni";
- 9 processi inerenti l'area "Debiti fuori bilancio";
- 48 processi inerenti l'area "Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio";
- 24 processi inerenti l'area "Governo del territorio";
- 13 processi inerenti l'area "Incarichi e nomine";
- 39 processi inerenti l'area "Acquisizione e gestione del personale";
- 15 processi inerenti l'area "Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti";
- 19 processi inerenti l'area "Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei";
- 19 processi inerenti l'area "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario";
- 60 processi inerenti l'area "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario".

L'Allegato 1 "*Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure*" riporta, dunque, per ciascuna struttura organizzativa regionale, i correlati processi, con il dettaglio delle fasi in cui le stesse intervengono.

2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

2.1 Eventi rischiosi.

L'obiettivo principale della fase di identificazione e analisi degli eventi rischiosi consiste nella definizione dei presupposti razionali per una corretta individuazione delle misure di prevenzione più appropriate.

A partire dal Catalogo dei processi è stato sviluppato negli anni scorsi un Registro degli eventi rischiosi, ovvero un elenco di rischi di corruzione coerenti con le singole aree di rischio, tra i quali sono stati poi identificati quelli per ciascun processo organizzativo censito.

Per procedere alla più corretta identificazione degli eventi rischiosi sono state combinate diverse fonti e metodi, tra cui in particolare:

- a) l'analisi del contesto interno e esterno, più volte menzionata;
- b) le caratteristiche proprie dei diversi processi;
- c) i dati giudiziari relativi alle fattispecie corruttive verificatesi nella Regione;
- d) il *benchmarking* con amministrazioni simili;
- e) gli approfondimenti tematici contenuti nei PNA (per es. approfondimento Fondi Europei, Governo del territorio, etc.).

Come per il catalogo dei processi, l'identificazione degli eventi rischiosi è avvenuta attraverso le seguenti fasi operative: creazione di una prima versione del Registro degli eventi rischiosi per ogni processo rilevato, creato attingendo alle citate fonti informative; integrazione del Registro attraverso il coinvolgimento diretto dei Referenti anticorruzione di ogni SPL e dei dirigenti di tutte le strutture organizzative regionali, ai quali è stato domandato anche di ripensare le scelte operate negli anni passati, colmando le lacune preesistenti oppure espungendo quelli, tra gli eventi rischiosi, incoerenti con il processo o la fase processo di rispettiva pertinenza; elaborazione del Registro degli eventi rischiosi da parte del RPCT, poi abbinato alle aree di rischio ed ai processi.

L'Allegato 1, cui si rinvia, contiene per intero il Registro degli eventi rischiosi, comprensivo delle seguenti informazioni: l'area di rischio; la denominazione dei processi che afferiscono a ciascuna area di rischio; le strutture dirigenziali coinvolte nella realizzazione del processo; la fase del processo dove ciascuna struttura interviene; gli eventi rischiosi associati a ciascun processo e/o fase processo.

2.2. Analisi dei fattori abilitanti gli eventi rischiosi

Per gli eventi rischiosi identificati e riportati nel Registro dei rischi è stata realizzata l'analisi dei fattori abilitanti che possono favorire il verificarsi di eventi corruttivi, ossia di quei fattori connessi a variabili di tipo ambientale ed organizzativo che possono favorire il proliferare di eventi corruttivi. I fattori abilitanti identificati in linea con l'Allegato 1 al PNA 2019 ed utilizzati per il presente Piano sono:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli);
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione;
- i) assenza o carenza del controllo di gestione e/o di strumenti automatici di verifica;
- j) discrezionalità nella gestione del processo.

Tale attività di individuazione, migliorativa rispetto agli anni precedenti, è stata realizzata con degli appositi *tools* somministrati ai dirigenti regionali per il tramite dei Referenti della prevenzione della corruzione delle diverse SPL, ed ai quali è stato domandato di ripensare approfonditamente l'intera valutazione del rischio effettuata gli anni passati, anche colmando le lacune preesistenti o sostituendo i fattori abilitanti con altre scelte maggiormente coerenti con gli eventi rischiosi individuati.

Le risultanze di tale analisi sono riportate sempre nell'Allegato 1 "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure", contenente le strutture ordinamentali coinvolte nella realizzazione di ciascun processo, con l'indicazione, per ognuna di esse, degli eventi rischiosi, dell'esposizione al rischio, dei relativi fattori abilitanti i rischi.

2.3 Analisi dell'esposizione al rischio e ponderazione dei rischi

La fase di analisi dell'esposizione al rischio e ponderazione dei rischi ha lo scopo di stimare il livello di esposizione al rischio di corruzione dei diversi processi organizzativi e l'individuazione delle priorità di intervento per singola struttura ordinamentale, fino al livello di UOD.

L'analisi si è basata sul preventivo reperimento ed elaborazione di una pluralità di informazioni, con lo scopo di addivenire ad una stima attendibile del grado di esposizione al rischio per ciascun processo, a livello delle differenti strutture dirigenziali che intervengono in ogni dato processo.

Ciò è stato realizzato attraverso il coinvolgimento sia della Rete dei Referenti anticorruzione, sia di tutti i dirigenti dell'amministrazione, ciascuno in relazione ai processi di propria competenza, cui è stato somministrato un *tool* excel per la raccolta delle valutazioni.

La metodologia utilizzata si è basata sulle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019. Per ciascun processo censito e per i relativi rischi identificati sono stati misurati degli indicatori di rischio attraverso forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. *self assessment*).

Il giudizio sintetico di esposizione al rischio è stato effettuato, dunque, da parte dei dirigenti regionali tenendo conto della scala di misurazione proposta (Alto, Medio, Basso) e del tipo di dati utilizzati. Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati:

- 1) "interesse esterno": il livello di interesse esterno e, dunque, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- 2) "discrezionalità": il grado di discrezionalità del decisore interno alla PA e, dunque, la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

- 3) "eventi corruttivi passati": la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo o fase esaminati determina un aumento di rischio poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- 4) "opacità": l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- 5) "carenza misure di trattamento": il grado di attuazione delle misure di trattamento e la loro idoneità si associano ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi. Il dettaglio delle misure, generali e/o specifiche, nonché di altri presidi per il processo esaminato sono stati riportati nella successiva, apposita colonna dell'Allegato 1.

Data la natura principalmente "qualitativa" dei dati, anche il giudizio finale è stato elaborato evitando di attribuire un punteggio numerico, bensì un giudizio sintetico corredato da una "motivazione", sulla scala Alto, Medio, Basso. Alla valutazione finale è stata affiancata la motivazione del giudizio espresso con eventuali evidenze a supporto da parte di ogni dirigente regionale per ogni processo o fase di processo di competenza.

Il RPCT ha, inoltre, provveduto ad un'ulteriore verifica delle valutazioni espresse, rapportando le stesse con quanto rilevato nel PTPCT 2021/2023. Laddove emergevano evidenti discrasie di valutazione per gli stessi processi dei medesimi uffici, ha chiesto chiarimenti ed invitato ad una nuova riflessione i dirigenti valutatori.

2.4 Il ruolo dell'analisi dei "dati oggettivi" nella valutazione del rischio

Ai fini della mappatura dei processi, dell'individuazione degli eventi rischiosi e dell'analisi dell'esposizione al rischio corruttivo dei processi mappati e gestiti dagli Uffici dell'amministrazione regionale sono concorse non solo le valutazioni soggettive dei compilatori (autovalutazione, cd. *self assessment*)) ma altresì ulteriori fattori. Si tratta dei c.d. "dati oggettivi" che hanno implementato e definito la fase di valutazione del rischio corruttivo: i precedenti giudiziari, i procedimenti disciplinari elevati a carico dei dipendenti regionali, le segnalazioni pervenute al RPCT anche da parte dei cd. *whistleblowers*, le notizie di stampa.

Con riferimento ai precedenti giudiziari, è stato intrapreso dal 2019 un minuzioso lavoro corroborato dal supporto dell'Avvocatura regionale della Campania per la individuazione dei procedimenti giudiziari, sia penali che contabili, a carico dei dipendenti dell'amministrazione regionale. Un problema operativo che è stato necessario affrontare ha riguardato l'assenza di una modalità strutturata di rilevazione della casistica giudiziaria attinente ai fenomeni di tipo corruttivo. Si è provveduto pertanto a creare un apposito database informativo. Partendo da una serie di dati già acquisiti e valutati relativamente agli anni 2019-2020, le fattispecie che si è ritenuto di dover considerare sono state le sentenze, i procedimenti in corso e i decreti di citazione a giudizio del 2021 riguardanti i reati contro la P.A., il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe

aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640-bis c.p.), i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti).

Con riferimento ai procedimenti disciplinari elevati a carico dei dipendenti regionali, l'analisi ha riguardato quelli conclusi o attivati a fine dicembre 2020 (e dunque non contemplati nel PTPCT 2021-2023) e nel 2021 (anche qui si partiva da un'analisi già effettuata per gli anni 2019-2020). I dati, relativi a n. 96 procedimenti disciplinari, sono stati acquisiti mediante report predisposto dall'Ufficio Disciplinare.

Oggetto di indagine sono state altresì le segnalazioni pervenute al RPCT nel 2021, per un totale di n. 10, comprese 3 segnalazioni veicolate dalla piattaforma *whistleblowing*.

L'attività di indagine ha riguardato dunque 73 giudizi penali (sfociati in altrettanti procedimenti disciplinari), 96 procedimenti disciplinari e 10 segnalazioni.

Al fine di tracciare un profilo di rischio, i casi intercettati sono stati ricondotti alle aree di rischio e ai processi organizzativi censiti all'interno del "Catalogo dei Processi". La riconduzione dei dati oggettivi ai processi censiti in Regione Campania ha consentito di interpretare il profilo specifico di esposizione al rischio delle aree e dei processi, contestualizzando in termini organizzativi la dinamica della condotta illecita, o presunta tale. Inoltre, tale casistica, come già sottolineato, è stata utilizzata per l'analisi dell'esposizione al rischio dei processi organizzativi regionali. La tabella seguente riporta i risultati dell'analisi.

Tabella 28 - L'analisi dei dati oggettivi

Area di rischio	N. processi interessati da giudizi	N. processi interessati da procedimenti disciplinari	N. processi interessati da segnalazioni	Totale
<i>Acquisizione e gestione del personale</i>		1		1
<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</i>				
<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</i>				
<i>Contratti pubblici</i>				
<i>Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio</i>		1		1
<i>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</i>		1		1
<i>Affari legali</i>				
<i>Incarichi e nomine</i>				

<i>Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie</i>				
<i>Debiti fuori bilancio</i>				
<i>Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei;</i>		1	1	2
<i>Ambiente e rifiuti</i>				
<i>Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti</i>				
<i>Governo del territorio</i>				
<i>Attività normativo – legislativa</i>				
Totale		4		5

I dati raccolti, una volta istruiti, hanno dunque portato ad approfondire, congiuntamente con le SPL interessate, la valutazione ed il trattamento del rischio di 4 processi.

3. IDENTIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è stata finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi e tenuto conto del fattore abilitante.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di esposizione al rischio, sono state utilizzate innanzitutto le misure “generali” indicate nei PNA.

Attraverso l’interlocuzione con i Referenti Anticorruzione e con i Dirigenti si è anche proceduto alla identificazione di misure specifiche applicabili ai processi di competenza delle singole strutture dirigenziali. A tal proposito tutte le Direzioni sono state destinatarie, durante i primi mesi dell’anno 2021, di formazione specifica per elaborare e programmare adeguate misure di trattamento del rischio a presidio dei processi maggiormente meritevoli di tutela.

Al percorso formativo si è altresì aggiunta una vera e propria attività di affiancamento alle Strutture di primo livello, mediante videocall laboratoriali ed ulteriori confronti video e telefonici (non solo causa pandemia Covid, ma anche per massimizzare il tempo-lavoro a disposizione) per coadiuvarle nella scelta e nella pianificazione di misure impattanti sull’organizzazione e gestione dei processi maggiormente a rischio corruttivo.

Dopo aver analizzato nel dettaglio il processo e gli eventi rischiosi ad esso associati (in particolare i fattori abilitanti gli eventi rischiosi) si è cercato di identificare quelle misure che, per il profilo di rischio specifico individuato, potessero incidere effettivamente sullo stesso.

Si è chiesto dunque alle Strutture di valutare se, per ciascun processo di propria competenza, vi fossero già delle misure esistenti ed attuate a presidio dei rischi potenzialmente incidenti (misure generali; misure specifiche; controlli o altre forme di presidio dell'attività) e di esplicitarle, atteso che nel PNA 2019 si auspica, come buona prassi, di non introdurre ulteriori interventi bensì di razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni, evitando dunque di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati. Laddove erano presenti misure già attuate a presidio del rischio si è chiesto di valutare l'opportunità e la ragionevolezza di non individuare nuove misure, per non ingenerare inutili aggravii per l'amministrazione regionale.

L'individuazione di ogni nuova misura (o la riproposizione di quella già prevista nel PTPCT 2021-2022, perché ritenuta idonea e dunque utilmente replicabile), si basa sulla previa riflessione circa l'idoneità della stessa ad incidere sugli eventi rischiosi, i costi di implementazione ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio, nonché la realizzabilità con le competenze presenti o immediatamente acquisibili e nei tempi di implementazione del PTPCT. La misura specifica proposta è definita per tipologia, per modalità realizzative, per tempistiche di attuazione, per indicatori di monitoraggio e valori attesi.

Anche per questo PTPCT le tipologie di misure considerate, in linea con il PNA 2019, sono:

- a. controllo;
- b. trasparenza;
- c. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- d. regolamentazione;
- e. semplificazione;
- f. formazione;
- g. sensibilizzazione e partecipazione;
- h. rotazione;
- i. disciplina del conflitto di interessi;
- j. regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*);
- k. informatizzazione.

Per ogni misura individuata si è proceduto ad una specifica programmazione, definendo i seguenti elementi:

1. "fasi per l'attuazione": i passaggi con cui la struttura intende adottare la misura, utile al fine di scadenzarne l'adozione e di agevolarne il monitoraggio;
2. "tempi di realizzazione": i tempi entro cui realizzare la misura;

3. "ufficio responsabile": usualmente identificato nel dirigente di struttura p.t., anche se talvolta diverse strutture possono essere responsabili di una o più fasi di adozione delle misure.
4. "indicatori di monitoraggio e valore atteso": elementi utili ai fini del monitoraggio, anche per favorire eventuali correttivi, e del consuntivo.

Il dettaglio della programmazione di tutte le misure individuate dalla Regione Campania, è contenuto nella SEZIONE III, comprensivo nel monitoraggio di quanto già attuato. Le misure specifiche associate ad ogni processo mappato per ogni struttura dirigenziale sono riportate sia nell'Allegato 1 che nell'Allegato 2 "Misure specifiche per direzione e tipologia".

SEZIONE III – I RISULTATI DELL'ANALISI: MONITORAGGIO E PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO (MODALITÀ, RESPONSABILI, TEMPI DI ATTUAZIONE, INDICATORI).

1. PREMESSA

La pianificazione delle misure di mitigazione e trattamento del rischio corruttivo sviluppa le priorità di trattamento emerse nella fase di analisi e ponderazione dei rischi. La pianificazione di ogni misura prevede tempi certi e responsabilità chiare per garantirne l'effettiva attuazione, nonché un indicatore ed un target attraverso cui verificarne la realizzazione e, quindi, assicurare l'efficacia dell'intervento.

In questa sezione sono indicate le misure di trattamento del rischio generali e trasversali (di seguito, anche MG), nonché le misure specifiche (di seguito, anche MS) che verranno attuate dall'Amministrazione regionale nel triennio 2022-2024, con indicazione delle tempistiche di attuazione e degli uffici responsabili; viene dato altresì atto di quanto realizzato nell'annualità 2021 rispetto alle previsioni contenute nel PTPCT 2021-2023. La mancata attuazione e il mancato rispetto, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare (art.1, comma 14, l. n. 190/2012). In tal senso, tutte le azioni ad esse riconducibili – comprese le Circolari adottate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, opportunamente diffuse anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – devono essere obbligatoriamente attuate dai soggetti responsabili e rispettate dai soggetti cui esse sono rivolte.

Al RPCT compete il monitoraggio sull'attuazione del Piano e delle misure in esso contenute. A tal fine, gli Uffici responsabili delle Misure sono tenuti a fornire al RPCT, su sua richiesta, un resoconto sulla loro attuazione, sia in corso di anno che in sede di rendicontazione finale, entro il 30 novembre di ogni anno (o e comunque nei diversi tempi eventualmente stabiliti dal medesimo RPCT) ¹⁰.

Il RPCT, anche ai fini della valutazione delle performance, in conformità a quanto previsto nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance della Regione Campania, effettua controlli campionari dei resoconti trasmessi, mediante estrazione, di cui viene redatto apposito verbale.

¹⁰ La parte relativa al resoconto attuativo delle misure previste nel PTPCT 2021 è stata realizzata anche grazie alla collaborazione della Direzione Generale per le Risorse Umane e dell'Ufficio speciale per il Controllo e la vigilanza su enti e società partecipate; in ordine alle statistiche sugli accessi al Portale, hanno collaborato i funzionari della Redazione del portale istituzionale dell'Ente.

2. MONITORAGGIO E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE GENERALI E TRASVERSALI

2.1 Trasparenza

Uno dei pilastri su cui fonda il sistema di prevenzione della corruzione è quello della trasparenza, in quanto essa costituisce tra le più importanti misure di prevenzione della corruzione: un ente non opaco, infatti, e di cui vengono resi pubblici ed accessibili a tutti i dati e le informazioni sulle attività amministrative è sicuramente meno soggetto a rischio di corruzione. Si rinvia alla Sezione IV del Piano.

2.2 Codice di comportamento

Il vigente Codice di comportamento è stato approvato con D.G.R. n. 90 del 09/03/2021, pubblicata sul BURC n. 24 del 15/03/2021. Tra le principali novità che hanno riguardato il testo nel suo complesso, si segnala la previsione secondo cui il dipendente deve comunicare all'Amministrazione – entro venti giorni da quando ne è venuto a conoscenza – la sussistenza nei propri confronti dell'iscrizione nel registro degli indagati, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali, nonché di successivi provvedimenti adottati dall'Autorità Giudiziaria (art. 8). Più in generale il Codice disciplina con attenzione le fattispecie del conflitto di interessi (art. 7), dei comportamenti dei dipendenti nei rapporti privati (art. 10) ed in servizio (art. 11) nonché i rapporti con il pubblico (art. 12) e gli obblighi posti in capo al personale dirigenziale (art. 13).

Con riferimento a quanto contenuto nel PTCPT 2021-2022, si segnala che sono state previste, quali azioni della misura generale in oggetto, il possibile adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne degli uffici alle previsioni del Codice di Comportamento, e la raccolta dei dati, da parte dell'Ufficio Disciplinare (501402), per il monitoraggio dell'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice. L'Ufficio Disciplinare ha dunque richiesto a tutte le SPLdi fornire notizie circa le azioni poste in essere per adeguare gli atti organizzativi e le procedure interne alle disposizioni contenute nel Codice, ponendo particolare attenzione, a seguito di condivisione con il RPCT, agli artt. 2 (Ambito di applicazione), 5 (partecipazione ad associazioni e organizzazioni), art. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi), 9 (Trasparenza e Tracciabilità), 11 (Comportamento in servizio), 13 (disposizioni particolari per i dirigenti), 14 (Contratti ed altri atti negoziali) e 18 (Disposizioni Transitorie e finali). Sulla base dei riscontri ricevuti, la predetta Struttura ha trasmesso al RPCT una relazione sui dati raccolti, dalla quale risulta quanto segue.

Il 98% delle strutture hanno dichiarato di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2. In particolare, gli Uffici hanno comunicato di aver provveduto a notificare il testo del Codice o il link a tutti i dipendenti, a mezzo mail istituzionale. Alcune strutture hanno precisato di aver provveduto anche a

consegnarne una copia cartacea al personale inquadrato nella categoria "A", privo di postazione informatica; 4 strutture hanno dichiarato di aver anche provveduto all'affissione di copie del codice. Talune strutture hanno rappresentato di aver avuto cura di portare a conoscenza il Codice anche ai nuovi assunti, e l'ufficio competente della gestione delle risorse umane ha precisato di aver notificato il precedente codice ai soggetti immessi nei ruoli regionali a partire da gennaio 2021 nonché di aver provveduto, già da tempo, ad aggiornare l'articolo 8 dei contratti individuali di lavoro mediante l'inserimento di una clausola diretta ad impegnare il personale all'osservanza del codice di comportamento. Con riferimento ai funzionari assunti per il tramite del cd. Piano per il lavoro, si evidenzia come nell'avviso di convocazione per la firma, pubblicato sul sito web regionale, sia stato inserito un invito a consultare il nuovo codice di comportamento, specificando dove poterlo scaricare. Circa il 30% delle strutture ha dichiarato, infine, di aver provveduto a consegnare una copia del Codice anche a tutti i tirocinanti del corso-concorso RIPAM "Piano per il Lavoro" assegnati ai propri uffici; in alcuni casi sono stati altresì organizzati incontri *on line* sulle novità del Codice.

Tra le strutture che hanno dichiarato di avere rapporti negoziali con ditte esterne, la maggior parte ha riferito di aver inserito negli schemi contrattuali appositi articoli che prevedono clausole di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice. È stato altresì dichiarato di aver trasmesso il testo del Codice ai soggetti esterni o, comunque, di aver fornito idonea informativa al riguardo. Misure analoghe sono state dichiarate anche per quanto concerne gli incarichi di collaborazione e consulenza nonché nei confronti degli organismi *in house*. Talune strutture hanno altresì riferito di aver provveduto ad inserire negli atti di gara specifiche clausole relative alla conoscenza e all'osservanza degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.

Circa la partecipazione ad associazioni ed organizzazioni (art. 5 del Codice), il 95% delle strutture ha dichiarato di aver dato attuazione alla disposizione informando i dipendenti dell'obbligo di comunicare in ordine alla eventuale partecipazione a tali enti. Molte strutture hanno precisato di aver predisposto apposito modello al fine di acquisire l'autocertificazione dai dipendenti. Alcune strutture hanno inoltre rappresentato di aver invitato i dipendenti a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto a quanto già dichiarato nonché a produrre analoga dichiarazione in caso di trasferimento ad altra struttura. Taluni uffici hanno precisato che la richiesta di comunicare l'eventuale appartenenza ad associazioni od organizzazioni mediante la sottoscrizione di specifica dichiarazione è stata rivolta anche ai tirocinanti del Concorso Ripam.

Con riferimento all'art. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi) gran parte delle Strutture (circa l'80%) ha dichiarato di aver acquisito, da parte del personale, specifiche dichiarazioni in ordine ai rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione intrattenuti negli ultimi tre anni con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti. Talune Strutture hanno precisato che, per ogni procedimento, sia il dirigente che i dipendenti che partecipano alla decisione finale sottoscrivono la dichiarazione in ordine all'assenza di conflitti di interessi.

Con riferimento all'art. 9 del Codice (trasparenza e tracciabilità), le strutture hanno dichiarato di aver ottemperato agli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; la maggior parte ha rappresentato, altresì, di aver provveduto a richiamare l'attenzione del personale sull'importanza delle disposizioni normative, delle direttive e delle circolari aventi ad oggetto l'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale, con particolare riferimento alle sezioni "Amministrazione Trasparente" e "Casa di Vetro". Alcune strutture hanno dichiarato di aver invitato i dipendenti a visionare, in particolare, l'Allegato 4 al PTPCT. Talune strutture hanno precisato di effettuare monitoraggi periodici sul corretto adempimento in parola anche tramite il controllo incrociato dei dati pubblicati con la totalità degli atti adottati. Alcune di esse hanno dichiarato di aver predisposto figure interne per monitorare e verificare la corretta esecuzione degli adempimenti previsti dal Codice e/o di aver creato gruppi di lavoro con compiti specifici. Circa il 30% delle Strutture han dichiarato di aver provveduto ad acquisire su apposito modello le dichiarazioni d'impegno dei funzionari ad assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza e tracciabilità nell'assolvimento dei propri compiti di ufficio.

Per l'attuazione dell'art. 11 del Codice (comportamento in servizio) le Strutture hanno dichiarato di assumere iniziative finalizzate a verificare la presenza in servizio del personale: la maggior parte ha precisato di effettuare controlli formali, senza preavviso, attraverso l'acquisizione della firma del dipendente su supporto cartaceo; altre (circa il 20%) hanno rappresentato che, dato l'esiguo numero del personale assegnato, la verifica della effettiva presenza in servizio viene effettuata quotidianamente "a vista". Le strutture hanno dichiarato che la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, determinata dall'emergenza sanitaria in corso, ha comportato la necessità di utilizzare nuove modalità di verifica delle prestazioni lavorative: alcune strutture hanno sottolineato di aver previsto l'obbligo dei dipendenti di attestare la prestazione lavorativa tramite una relazione periodica al dirigente a mezzo mail in ordine alle attività svolte; in altri casi è stato precisato che, a fine giornata, ciascun dipendente inoltra sia al dirigente di riferimento che all'Ufficio del personale apposita autocertificazione sul rispetto dell'ordinario orario di lavoro ed i tempi di interruzione previsti per il recupero psicofisico. Inoltre, le strutture hanno evidenziato il costante utilizzo di modalità telematiche (call conference e simili) per avere confronti a distanza con i dipendenti; in alcuni casi è stato dichiarato di ricorrere all'attivazione della deviazione di chiamata sul cellulare di servizio dei funzionari. Talune strutture hanno rappresentato di aver emanato circolari e linee guida per effettuare le verifiche in parola e per fornire ulteriori indicazioni sull'organizzazione del lavoro agile. Quanto all'art. 13 (disposizioni particolari per i dirigenti) le strutture hanno dichiarato di vigilare affinché il personale osservi le disposizioni normative e contrattuali in materia di orario di lavoro, fruizione delle ferie, permessi e aspettative, adottando le misure riferite all'art. 11 del Codice. Alcune strutture hanno evidenziato di aver predisposto appositi circolari rivolte ai dirigenti delle SSL allo scopo di fornire chiarimenti e direttive in ordine alla corretta applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo in esame. Altre hanno riferito di aver organizzato riunioni periodiche, anche *on line*, al

48

fine di richiamare l'attenzione del personale sull'importanza delle disposizioni in materia di orario di lavoro e su quelle in tema di cumulo di impieghi ed incompatibilità. Talune strutture hanno dichiarato che, con specifico riferimento al dovere di esclusività della prestazione lavorativa del pubblico dipendente, il personale ha reso specifiche dichiarazioni su modello previamente predisposto. Infine, le Strutture hanno rimarcato la costante opera di sensibilizzazione sull'osservanza in generale di tutti gli obblighi di comportamento previsto dal Codice.

Per l'attuazione dell'art. 14 del Codice (contratti ed altri atti negoziali) circa l'80% delle strutture ha dichiarato di aver informato il personale sul disposto di tale articolo e di aver svolto al riguardo costante opera di sensibilizzazione. Talune strutture hanno altresì precisato di aver raccolto le dichiarazioni rese dai dipendenti in ordine alla eventuale conclusione di accordi o negozi o i contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c.) con persone fisiche o giuridiche private con le quali sono stati conclusi, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto della Regione.

Con riferimento all'art. 18, comma 3 del Codice, il 90% delle strutture ha dichiarato di svolgere costante opera di sensibilizzazione in ordine all'importanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, in particolare organizzando riunioni periodiche, soprattutto *on line*, per approfondire tematiche particolari, anche con riferimento ad aggiornamenti specifici, ed emanando circolari esplicative. Talune strutture hanno rappresentato di aver richiamato l'attenzione del personale dipendente sulla puntuale applicazione del Codice, anche mediante la sollecitazione formale alla partecipazione all'evento formativo asincrono in materia di Codice di comportamento online pubblicato sulla piattaforma di Blended Learning regionale.

In data 15 settembre 2021 l'Ufficio Disciplinare (UOD 501402) ed il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza hanno organizzato una giornata formativa in materia di Codice di Comportamento in modalità sincrona ed asincrona, rivolta a tutti i Dirigenti e dipendenti della Giunta Regionale, durante la quale è stata resa una esposizione completa di tutti gli articoli del Codice, con il supporto di *slides* per evidenziare al meglio gli aggiornamenti apportati al testo rispetto al Codice previgente (cfr. anche *infra*, § 2.10).

Ai sensi dell'art. 1, comma 4 del Codice, il suo aggiornamento è a cadenza biennale: in fase di istruttoria per il riesame, dunque, saranno riprese ed approfondite le indicazioni fornite dall'OIV in materia, nonché le raccomandazioni dell'Anac contenute nella sua delibera n. 469 del 09/06/2021 in tema di whistleblowing (su cui, cfr. § 2.9).

Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG CODICE DI COMPORTAMENTO				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica

1	Attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, compreso eventuale adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne alle previsioni del Codice di comportamento	Tutte le SPL	Trasmissione alla UOD 501402 di un report sulla attuazione delle disposizioni del Codice e sull'eventuale adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al Codice Target ON	10.11.2022 10.11.2023 10.11.2024
2	Monitoraggio sulla attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento da parte delle SPL	UOD 501402	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2.3 Rotazione del personale addetto alle aree di rischio di corruzione.

In ordine alla misura generale della Rotazione del personale, con DGR n. 659 del 17/12/2019, avente ad oggetto la modifica della D.G.R. n. 158/2018, sono stati approvati il "Disciplinare recante i criteri per la rotazione del personale Dirigente che opera nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni" (Allegato 1) ed il "Disciplinare concernente i criteri per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni" (Allegato 2).

Ai fini della rotazione del personale, sia dirigenziale che di comparto, la D.G.R. n. 659/2019 individua vari livelli di rischio e di priorità di intervento, sulla base dei quali viene stabilita una differente durata massima degli incarichi e un differente termine da cui iniziano a decorrere i suddetti incarichi.

Rating uffici	Priorità di intervento	Personale Dirigente	Personale titolare di posizione organizzativa / Addetti uffici
Alto	Massima	8 anni e comunque non più di 2 incarichi	9/10 anni con rinnovi e proroghe
	Elevata		
Medio	Media	9 anni e comunque non più di 3 incarichi	10/11 anni con rinnovi e proroghe
Basso	Minima	10 anni e comunque non più di 3 incarichi	11/12 anni con rinnovi e proroghe
	Bassa		

Il dettaglio delle valutazioni per ufficio è rappresentato nell'Allegato 3 del presente Piano, denominato "*Priorità d'intervento rotazione*", mentre le valutazioni del rischio per processo e fase di competenza di ogni ufficio sono presenti nell'Allegato 1 "*Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure*".

Con riferimento alla rotazione dirigenziale, la struttura 501412 competente in materia ha comunicato che, in ottemperanza al disposto dell'art. 1, comma 10, della l. n. 190/2012, nell'anno 2021 sono state avviate procedure per interpelli dirigenziali relativi a n. 138 strutture della Giunta Regionale. In tutti gli avvisi di avvio delle procedure è stata inserita la precisazione che il conferimento dell'incarico sarebbe avvenuto nel rispetto dei criteri per la rotazione del personale dirigente che opera nelle aree

a rischio corruzione, secondo le modalità definite con il disciplinare approvato la DGR 659/2019. Per tutte le strutture messe a interpellato attualmente presidiate da incaricato si è proceduto alla verifica della decorrenza degli incarichi e quindi alla loro durata, al fine di accertare eventuali superamenti dei limiti temporali come definiti dal corrispondente Disciplinare (Allegato 1 della DGR n. 659/2019), in relazione alle rispettive fasce di rischio di cui all'Allegato 3 al PTPCT 2021-2023. Per nessuna delle n. 70 posizioni esaminate si è configurato il superamento della durata massima degli incarichi da parte degli attuali incaricati, anche in ipotesi di rinnovo e proroghe. Inoltre, alla data del 30.11.2021 risultano conferiti n. 31 incarichi dirigenziali: di questi, n. 14 riguardano conferme nell'incarico e n. 17 incarichi su nuove posizioni. Si sostanzia, dunque, per il 55 % degli incarichi una rotazione del personale dirigenziale.

Per quanto attiene la rotazione del personale di comparto, dall'esame delle schede di monitoraggio pervenute allo Staff del RPCT si evince che la misura della rotazione è stata complessivamente attuata ed in particolare: 22 SPL hanno affermato di aver attuato la misura della rotazione o le misure sostitutive di cui all'art. 6 del corrispondente Disciplinare (Allegato 2 alla D.G.R. n. 659/2019); 6 SPL hanno dichiarato di non essere tenute all'attuazione della misura *de qua* in quanto non sono ancora venuti a scadenza i termini previsti dal Disciplinare; 4 SPL hanno dichiarato di non aver attuato la misura per esiguità/infungibilità del personale assegnato. Dall'analisi dei report sulla mobilità interna forniti dalla struttura competente nell'ambito della Direzione generale per le Risorse umane (Staff 92), emerge che il trend di mobilità interna dei dipendenti nel corso dell'anno 2021 è stato considerevole, e che riguarda principalmente la categoria D dei funzionari e la categoria C degli istruttori. Al 31 dicembre 2021 si registrano n. 304 trasferimenti complessivi tra diversi uffici apicali (Direzioni generali e/o Uffici speciali), di cui n. 87 funzionari e n. 49 istruttori (nel totale sono contenuti anche n. 150 unità di categoria A: il dato è dovuto agli esiti del processo di stabilizzazione degli ex LSU, avvenuta nel corso dell'anno 2021); e n. 637 trasferimenti interni tra uffici nell'ambito delle medesime SPL (es: tra UOD), di cui n. 188 funzionari e n. 302 istruttori.

Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG ROTAZIONE DEL PERSONALE				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Applicazione dei criteri di rotazione del personale dirigenziale in occasione della scadenza degli incarichi	UOD 501412	Trasmissione al RPCT di un report in ordine all'applicazione dei criteri per gli incarichi assegnati nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024
2	Applicazione dei criteri di rotazione del personale di comparto	Tutte le SPL	Trasmissione allo Staff 501412 dei dati e di un resoconto sulla applicazione dei criteri di	10.11.2022 10.11.2023

			rotazione nell'annualità di riferimento Target ON	10.11.2024
3	Monitoraggio sulla applicazione dei criteri di rotazione del personale di comparto da parte delle SPL	Staff 501492 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi

L'art. 6 bis della l. n. 241/1990, introdotto dalla l. n. 190/2012, stabilisce che i responsabili dei procedimenti amministrativi e i titolari degli uffici competenti nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La materia è altresì oggetto di ulteriori previsioni di legge: si fa riferimento, in particolare, agli artt. 6, 7 e 14 del d.P.R. n. 62/2013 ed agli artt. 42, 77 ed 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016 (ipotesi particolare in cui il conflitto di interesse insorga nell'ambito di una procedura di gara o nella esecuzione del contratto, con rinvio al citato art. 7 del d.P.R. n. 62/2013; sul tema, cfr. anche le Linee guida n. 15, approvate con delibera dell'Anac n. 494 del 05.06.2019).

La predetta normativa, dunque, va letta congiuntamente al d.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), successivo alla disciplina del 2012 e oggetto di richiamo espresso da parte del Codice dei contratti pubblici: in particolare, gli artt. 6, 7 e 14, che evidentemente rappresentano il riferimento attuativo principale della disciplina sul conflitto di interesse. Secondo l'art. 6, rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi", il dipendente ha l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, i rapporti (propri o dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente) intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. Vi è inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il successivo art. 7 chiarisce che il dipendente deve astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o da attività che possano coinvolgere interessi propri o di propri parenti o affini o riguardare relazioni personali o rapporti di qualsiasi tipo con soggetti privati (tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche e del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di

convenienza” che comportano l'obbligo di astensione). L'art. 14, infine, rubricato “Contratti ed altri atti negoziali” – che appare come una specificazione del precedente art. 7 – dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, di ciò dandone comunicazione al superiore gerarchico che deciderà sull'astensione; ed un obbligo di informazione nel caso in cui il dipendente stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

In Regione Campania sono state adottate due circolari: la n. 6/2014 e la n. 15 del 2016, entrambe visionabili su Amministrazione trasparente (sottosezione Altri contenuti).

Inoltre, il vigente Codice di Comportamento regionale (D.G.R. n. 90/2021) contiene gli artt. 6, 7 e 14 (per facilità di memorizzazione e di applicazione, numerati analogamente alle corrispondenti norme del Codice generale), riguardanti la fattispecie in esame. Secondo l'art. 6 *“il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, con le precisazioni previste nel richiamato articolo 6 del codice generale. In tali casi vige altresì l'obbligo di astenersi qualora il dipendente si trovi nelle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale”* (comma 1); è prevista la rinnovazione della dichiarazione al mutare dello stato dei fatti (comma 2); vanno comunicati al dirigente dell'Ufficio di appartenenza anche gli incarichi a titolo gratuito che il dipendente abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni qualora tali incarichi presentino connessione, diretta o indiretta, con i compiti affidati al dipendente nell'ambito dell'ufficio ove presta servizio (comma 3). Parallelamente opera il successivo art. 7, ai sensi del quale *“il dipendente ha il dovere di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza”*. È infine presente l'art. 14 che, oltre a riprendere il contenuto dell'analogo art. 14 del Codice generale, specifica che *“Il dipendente che si occupa dei contratti relativi a lavori pubblici rispetta, in particolare, le misure richieste dalla normativa vigente ai fini della prevenzione degli illeciti commessi nell'ambito delle attività della Regione e, in particolare, degli illeciti corruttivi; rispetta le prescrizioni contenute nel PTPCT, prestando la sua collaborazione al RPCT”*.

Circa il monitoraggio, nell'ambito del conflitto d'interessi, dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti privati, con particolare riferimento all'attuazione della misura anticorruzione in oggetto prevista nel PTPCT 2021-2023 relativa all'obbligo di astensione, la UOD 501403 "Rapporti con le OO.SS. – Istituti contrattuali Adempimenti connessi" della Direzione Generale Risorse Umane, n.q. di soggetto responsabile della raccolta dei dati relativi all'attuazione della normativa da parte di tutte le strutture regionali, ha richiesto riscontro in merito all'applicazione della misura. All'esito delle risposte ricevute, la citata struttura ha trasmesso al RPCT, attraverso due relazioni, il resoconto dei dati raccolti. Dal primo report risulta che nel II° semestre del 2020 la Direzione generale 5007 ha comunicato che in una delle strutture di secondo livello ad essa afferenti sono emersi n.11 casi di potenziale conflitto d'interesse, risolti con astensione da parte dei responsabili; la Direzione generale 5017 ha comunicato n. 1 situazione di potenziale conflitto d'interesse risolto con astensione da parte del funzionario, sostituito da altro dipendente (nel caso specifico l'istruttoria amministrativa è stata svolta da un altro dipendente assegnato alla struttura e le relative attività hanno fatto capo direttamente al dirigente); la Direzione generale 5018 ha evidenziato n. 2 situazioni di conflitto per un funzionario di uno dei suoi Staff, risolti ottemperando agli obblighi di legge, e n. 3 situazioni di conflitto per un'altra delle proprie SSL, risolti con astensione dei funzionari e loro sostituzione; infine, l'Autorità di audit 4101 ha comunicato n. 1 situazione di potenziale conflitto di interesse, risolta con astensione da parte del funzionario. Dalla seconda relazione risulta che nel I° semestre del 2021 l'Ufficio 400106, che si occupa delle risorse umane nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, ha comunicato 1 caso di conflitto di interessi risolto con l'astensione del funzionario; la predetta D.G. 5007 ha evidenziato n. 13 casi di conflitto, tutti risolti con l'astensione; la surriferita D.G. 5018 ha rilevato n. 6 casi di potenziale conflitto di interessi, risolti con l'astensione; l'Ufficio di Staff supporto al RPCT ha segnalato 1 caso di conflitto di interessi, risolto con l'astensione da parte del funzionario incaricato. È in corso l'attività di monitoraggio sul II° semestre 2021.

Con riferimento, invece, all'attuazione di quanto indicato dai citati artt. 6 e 14 del Codice di comportamento regionale, il monitoraggio è svolto dall'Ufficio Disciplinare (UOD 501402), che ne trasmette gli esiti – nell'ambito del report più generale sulla attuazione complessiva del Codice di comportamento regionale – al RPCT. Gran parte delle Strutture (circa l'80%) ha dichiarato di aver acquisito, da parte del personale, specifiche dichiarazioni in ordine ai rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione intrattenuti negli ultimi tre anni con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti. Talune Strutture hanno precisato inoltre che, per ogni procedimento, sia il dirigente che i dipendenti che partecipano alla decisione finale sottoscrivono la dichiarazione in ordine all'assenza di conflitti di interessi.

Inoltre, per individuare, prevenire e risolvere eventuali ipotesi di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara, in ottemperanza ai citati artt. 42 e 77 del Codice dei contratti pubblici, l'Ufficio speciale Grandi opere acquisisce dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi da parte dei

componenti di commissione giudicatrice, di chi stipula il contratto, del RUP. La UOD Centrale acquisti 600601, inoltre, chiede alle imprese partecipanti, se del caso, la compilazione del cd. Documento di gara unico europeo (DGUE) nel quale è presente, tra l'altro, una dichiarazione relativa al conflitto d'interessi ex art. 80, comma 5, lett. d) del Codice; analoga dichiarazione deve essere resa dall'impresa partecipante, con riferimento a sé stessa ed alla eventuale impresa subappaltatrice, di non essere in "*conflitto di interesse ai sensi dell'art. 42, comma 2 non diversamente risolvibile*" (cd. Mod. A3). A seguito di modifica della modulistica in essere, la predetta UOD 601101 chiederà d'ora innanzi a tutte le imprese partecipanti alla gara una dichiarazione circa il rispetto dell'art. 80, comma 5, lett. d), del d.lgs. n. 50/2016, con espresso richiamo all'assenza di rapporti ed interessi, finanziari e non, e delle altre fattispecie di conflitto d'interessi, con i dipendenti degli uffici regionali.

Con riferimento, infine, al conflitto d'interessi nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, ai quali pure si applica il Codice di comportamento regionale ai sensi dell'art. 2, si rimanda da un lato al monitoraggio effettuato sull'attuazione della predetta disposizione (§ 2.2); dall'altro, alla dichiarazione resa dai consulenti precedentemente al conferimento dell'incarico.

È opportuno altresì precisare che già nel PTPCT 2021-2023 alcune Strutture hanno previsto misure specifiche in materia di conflitto d'interessi. Detta tipologia di misura nel PTPCT 2022-2023 è consistentemente presente: essa riguarda, infatti, n. 20 processi, ripartiti tra 8 Aree di rischio (Affari legali; Contratti pubblici; Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; Debiti fuori bilancio; Gestione entrate, spese e patrimonio; Incarichi e nomine; Personale; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per i destinatari), per n. 7 Strutture di primo livello (Ufficio di Gabinetto 1; Direzione generale per le Politiche sociali e socio-sanitarie 7; Direzione generale per le Risorse umane 1; Direzione generale Ciclo integrato acqua e rifiuti, Valutazioni ed autorizzazioni 1; Direzione generale per i Lavori pubblici e la Protezione civile 4; Ufficio speciale Grandi opere 2; Ufficio speciale Crescita e transizione digitale 4) e n. 20 Strutture di secondo livello. Attesa la congerie di disposizioni normative in materia e le raccomandazioni di Anac presenti nel PNA 2019 e nella delibera n. 494/2019 (contenenti le linee guida, ancorchè non vincolanti, in materia di conflitto d'interessi nella materia degli appalti), si ritiene opportuno affrontare la tematica congiuntamente con l'Ufficio disciplinare, l'Ufficio speciale Avvocatura regionale e l'Ufficio speciale Grandi opere al fine di predisporre una circolare riepilogativa ed illustrativa del *modus operandi* per tutte le strutture interessate, definendo altresì la modulistica ed uniformando le modalità di verifica e monitoraggio. Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica

1	Attuazione della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interessi	Tutte le SPL	Trasmissione alla UOD 501403 dei dati e di un resoconto sulla applicazione della normativa nell'annualità di riferimento Target ON	10.11.2022 10.11.2023 10.11.2024
2	Monitoraggio sull'attuazione della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interessi da parte delle SPL	UOD 501403 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della normativa da parte delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2.5 Svolgimento incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

Nel Piano Triennale anticorruzione 2021-2023 è previsto, quale prima misura attuativa della misura generale anticorruzione in oggetto, il monitoraggio delle comunicazioni, delle autorizzazioni e delle ipotesi di incarichi vietati, in attuazione dell'art. 53 del d.l.s n. 165/2001. L'autorizzazione all'esercizio di incarichi è subordinata alla preventiva verifica da parte dei dirigenti sull'attività che dovrebbe svolgere il dipendente, tesa al rilascio della attestazione di assenza di incompatibilità e di conflitti, anche potenziali, di interessi.

L'attuazione del monitoraggio è di competenza della UOD "Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi" 501403 della Direzione Generale Risorse Umane. Nel resoconto prodotto sono prima riepilogati i dati complessivi relativi all'anno 2020, al fine di ricomprendervi anche quelli successivi alla relazione sui dati del 2020 utilizzata per il PTPCT 2021-2023. Dal report risulta, dunque, che nel corso del 2020 sono stati predisposti n. 12 decreti di autorizzazione (di cui n. 1 per rimborso spese) per lo svolgimento di incarichi extraistituzionali riferiti a n. 24 dipendenti: tutti i decreti di autorizzazione sono stati concessi per incarichi conferiti a titolo oneroso. Sono state inoltre predisposte n. 51 comunicazioni/prese d'atto per svolgimento incarico esterno, di cui n. 30 a titolo gratuito o con previsione di rimborso spese e n. 21 con previsione di compenso. Sono infine state presentate n. 2 istanze di autorizzazioni/prese d'atto relative ad ipotesi di incarichi vietati, per le quali non è stata concessa la relativa autorizzazione.

In riferimento all'anno 2021 la struttura di monitoraggio riferisce che, alla data della relazione, sono stati predisposti n. 16 decreti di autorizzazione, tutti per incarichi conferiti a titolo oneroso. Sono state inoltre predisposte n. 59 comunicazioni/prese d'atto per svolgimento incarico esterno, di cui n. 23 a titolo gratuito o con previsione di rimborso spese e n. 36 con previsione di compenso e/o importo da quantificare. Sono infine state presentate n. 3 istanze di autorizzazioni/prese d'atto relative ad ipotesi di incarichi vietati, per le quali non è stata concessa la relativa autorizzazione allo svolgimento dell'incarico.

La seconda misura attuativa della misura generale *de qua* consiste nell'effettuazione di controlli a campione sulle dichiarazioni sottoscritte dai dipendenti in relazione alle comunicazioni pervenute e alle autorizzazioni concesse nell'anno precedente. Anche questa azione è di competenza della citata UOD 501403 che, in proposito, ha inoltrato al RPCT il resoconto sui controlli a campione effettuati da cui risulta che in data 05/07/2021 si è proceduto al sorteggio dei nominativi dei dipendenti le cui dichiarazioni sostitutive degli atti di notorietà ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, al fine del rilascio della preventiva autorizzazione/presa d'atto ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 sarebbero state oggetto di controllo. Nel dettaglio, in osservanza di quanto previsto dal punto 3 della circolare n. 11 del 05/11/2015 a firma del RPCT – contenente le modalità e i criteri per lo svolgimento dei controlli sulle veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i. – sono state assoggettate al controllo, mediante criteri di casualità, il 5% delle dichiarazioni presentate dai dipendenti (n. 4 dipendenti su n. 63). La UOD in parola ha richiesto all'ufficio che si occupa del trattamento economico, per i dipendenti sottoposti a controllo, di verificare e comunicare eventuali importi corrisposti da soggetti/enti terzi nel corso dell'anno 2020 e fino alla data della richiesta: l'esito è stato negativo, per cui non è stato necessario da parte della struttura di controllo porre in essere attività consequenziali.

Le attività extraistituzionali sono oggetto anche di un altro controllo, svolto dal Servizio Ispettivo incardinato presso lo Staff 91 della Direzione Generale per le Risorse Umane. Tale controllo viene effettuato su un campione individuato mediante estrazione casuale attraverso metodologie informatiche e corrispondente al 3% dei dipendenti in servizio appartenenti a tutte le categorie (delibera di Giunta regionale n. 844 dell'11.12.2018). Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG SVOLGIMENTO INCARICHI D'UFFICIO. ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Monitoraggio delle comunicazioni e delle autorizzazioni e delle ipotesi di incarichi vietati	UOD 501403	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024
2	Controlli a campione sulle comunicazioni pervenute e autorizzazioni concesse nell'anno precedente.	UOD 501403	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

3	Svolgimento di incarichi d'ufficio: adozione della circolare attuativa, subordinatamente all'approvazione della DGR sulle linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni	DG 5014	Adozione della circolare attuativa, subordinatamente alla approvazione della DGR Target ON	Entro 60 giorni dall'approvazione della DGR
---	---	---------	---	---

2.6 Inconferibilità per incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali

Nell'annualità 2021, in ottemperanza al disposto della Circolare n. 1/2017 del RPCT in materia di controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 in merito alla sussistenza o meno di cause di inconferibilità e incompatibilità, la struttura competente nell'ambito della Direzione Generale per le Risorse umane (UOD 501412), per quanto attiene agli incarichi conferiti su strutture ordinamentali diverse dagli Uffici di diretta collaborazione del Presidente ha provveduto come segue: estrazione campione del 20% arrotondato per eccesso delle dichiarazioni presentate ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013, pari a n. 30 dichiarazioni controllate (n. 5 dichiarazioni di inconferibilità; n. 25 dichiarazioni di incompatibilità) su 145 dichiarazioni acquisite; richieste di informazioni ad INPS per incarichi (nessun esito) e alla Procura della Repubblica per casellario e carichi pendenti (riscontri negativi). Si sono avuti altresì riscontri negativi dalle procure, un esito negativo dai controlli presso l'Anagrafe degli amministratori locali e presso gli Enti partecipati o controllati dalla Regione.

Analoghi controlli sono stati posti in essere dagli Uffici di diretta collaborazione del Presidente rispetto alle dichiarazioni annuali rese da tutti dirigenti nominati nell'ambito delle predette strutture (totale controlli: 14). I controlli sulle dichiarazioni sono stati effettuati secondo le seguenti modalità: richiesta di informazioni all'Ufficio speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo; consultazione dell'Anagrafe Amministratori locali e regionali; acquisizione dal Ministero della Giustizia di notizie in merito all'eventuale sussistenza di condanne per i reati di cui all'art. 3 d.lgs. 39/2013; consultazione del Casellario INPS ai fini della verifica di eventuali attività professionali svolte. Dagli esiti non è emersa alcuna violazione delle disposizioni normative.

Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI ED INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli	UOD 501412 UDCP	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività	30.11.2022 30.11.2023

	interessati merito alla sussistenza di cause di inconferibilità ed alle cause di incompatibilità		delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2024
--	--	--	--	------------

2.7 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 1, comma 42 lett. l) della L. 190/2012, prevede il divieto per i dipendenti *“che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione”* di svolgere *“nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”* (c.d. antipantouflage).

La prima azione della misura generale anticorruzione in oggetto prevista dal PTPCT 2021-2023 consiste nel monitoraggio relativo all'inserimento della clausola antipantouflage nei contratti di assunzione del personale, negli atti di scelta del contraente e nei contratti pubblici. Al fine dell'attuazione della misura in oggetto, lo Staff di supporto al RPCT ha chiesto a tutte le SPL di relazionare in ordine alle attività svolte, secondo la propria competenza, per il compimento delle azioni descritte nel PTPCT 2021-2023 relative a questa misura. Il citato Staff ha esaminato i riscontri pervenuti dalle SPL nei mesi di novembre 2021.

Dal monitoraggio sull'attuazione della misura in oggetto è risultato che alcune strutture (4002, 410201, 5010, 6010, 500393, 50148182, 501483) hanno affermato che la misura non è di propria competenza, in quanto non coinvolte nelle fattispecie previste dalla norma, o che non si sono verificati nel corso dell'anno i presupposti per l'applicazione della stessa. Le strutture preposte al reclutamento del personale (DG 5014 e UDCP) hanno confermato di avere inserito nei contratti di assunzione del personale la clausola antipantouflage standard. Di seguito si riportano, altresì, alcuni riscontri più significativi:

- La DG 5002 ha affermato di aver inserito la clausola antipantouflage nelle convenzioni stipulate con la società Sviluppo Campania Spa, cui è stato anche richiesto se nel corso del 2021 avesse effettuato integrazioni o sostituzioni rispetto alle risorse umane a qualsiasi titolo contrattualizzate ed impegnate nelle attività di assistenza tecnica convenzionate, di cui ai gruppi di lavori trasmessi;
- L'US 6006 ha dichiarato di aver provveduto (mediante la UOD Centrale Acquisti, nei cui compiti rientra l'indizione delle procedure di gara) all'inserimento della clausola antipantouflage in tutte le procedure di gara espletate; in particolare essa è inserita tra le dichiarazioni che l'impresa concorrente è tenuta a sottoscrivere ai sensi del DPR 445/2000. Relativamente alle verifiche delle dichiarazioni acquisite, l'Ufficio effettua i controlli mediante

l'incrocio fra gli elenchi di dipendenti, amministratori e soci riportati nei certificati camerali e l'elenco dei dipendenti cessati predisposto dalla DG 5014. I controlli sono effettuati sulle imprese aggiudicatrici di tutte le procedure di gara effettuate.

- La DG 5004 ha affermato che le procedure di gara che afferiscono alle attività di propria competenza sono svolte dalla Soresa Spa, stazione appaltante per la Sanità in Regione Campania.

La seconda azione prevista per il 2021 per la misura in oggetto consiste nei "Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei dipendenti cessati estratti a campione". La Circolare del RPCT n. 1/2020 detta la disciplina per l'effettuazione di tali controlli. In attuazione di detta Circolare, lo staff di supporto al RPCT ha provveduto ad estrarre a sorte i nominativi dei dipendenti cessati dal servizio nell'ultimo triennio (2018-2020) da sottoporre ai controlli in materia. Sono stati estratti 63 nominativi, pari al 5% dei dipendenti cessati, arrotondato per eccesso; successivamente tali nominativi sono stati comunicati alle SPL presso cui i dipendenti estratti prestavano l'attività lavorativa al momento della quiescenza. Le strutture a cui è stato richiesto di effettuare i controlli antipantouflage sono state: 5002, 5003, 5004, 5005, 5007, 5008, 5009, 5011, 5012, 5015, 5017, 5018 e 6001. Tutte hanno comunicato al RPCT di aver effettuato i controlli in materia di antipantouflage mediante richiesta all'Agenzia delle Entrate delle posizioni reddituali. I riscontri ad esse pervenuti sono tutti negativi; altri riscontri non erano ancora pervenuti al momento della comunicazione da parte delle strutture competenti al RPCT. Solo la DG 5018 ha comunicato che per due dipendenti l'Agenzia delle Entrate non ha fornito risposta, chiedendo che la richiesta sia formulata mediante piattaforma informatica.

Con riferimento, infine, all'azione n. 3 della misura in oggetto, la UOD Quiescenza della Direzione Generale per le Risorse Umane ha inserito nei provvedimenti di risoluzione dei rapporti di lavoro il richiamo al rispetto della disciplina in materia, riportando anche il testo della norma.

Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica del rispetto delle disposizioni in materia di anti- <i>pantouflage</i> mediante inserimento della clausola nei contratti di assunzione del personale, nelle procedure di scelta del contraente e nei contratti pubblici	DG 5014, UDPC, UOD 600601 e le altre SPL deputate agli atti di scelta del contraente o che stipulano contratti pubblici	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2	Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei dipendenti cessati estratti a campione	SPL presso cui erano incardinati i dipendenti cessati estratti a campione	Trasmissione al RPCT degli esiti dei controlli Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024
3	Richiamo al rispetto della disciplina in tema di antipantouflage in occasione della cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti con l'amministrazione regionale	UOD 501407	Trasmissione al RPCT di un report sull'inserimento di un richiamo alla disciplina antipantouflage nella comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2.8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica amministrazione

In attuazione dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, la misura in oggetto prevede che gli Uffici procedano ad effettuare controlli interni, anche su base campionaria, sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine alla sussistenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale rese:

- da coloro che fanno parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, o da coloro che fanno parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (art. 35 bis, comma 1, lett. a) e c);
- da coloro che sono assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati (art. 35 bis, comma 1, lett. b);
- da coloro cui sono attribuiti gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali; gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale (art. 3 del d.lgs. n. 39/2013).

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione della misura in parola, il RPCT ha richiesto alle Strutture di primo livello di relazionare in merito alle attività svolte, secondo la propria competenza, per il compimento delle azioni descritte nel PTPCT 2021-2023 relative a questa misura.

Dai riscontri pervenuti risulta che i controlli sono stati effettuati presso la Procura della Repubblica territorialmente competente. In alcuni casi, i controlli sono stati effettuati su base campionaria. Alcune Strutture non hanno comunicato gli esiti dei controlli effettuati poiché hanno dichiarato di essere in attesa di risposta da parte delle Autorità competenti. Le altre strutture che hanno effettuato i controlli hanno dichiarato che essi hanno dato esito negativo. Infine, alcune SPL hanno dichiarato che la misura non è di loro competenza o che non si sono verificati nel corso dell'anno i presupposti per l'attuazione della stessa.

Dal monitoraggio sull'attuazione della misura in parola sono emerse alcune incertezze interpretative, da parte di talune strutture, sulla normativa in materia e sulle due Circolari del RPCT n. 11 /2015 e n. 2/2019, quest'ultima adottata prima della delibera Anac n. 1201 depositata il 30.12.2019. Per tali motivi, pertanto, nel 2022 si intende intervenire con una nuova Circolare.

Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Effettuazione dei controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati	Tutte le SPL	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower)

Come già riportato nel PTPCT 2021-2023, la Regione a fine 2020 si è dotata di un sistema informatizzato di invio delle segnalazioni che sia in grado di garantire il pieno e completo sistema di protezione rafforzato che la l. n. 179/2017 riconosce al *whistleblower*, con particolare riferimento alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Attraverso la piattaforma sono pervenute nell'anno 2021 n. 3 segnalazioni, tempestivamente istruite e definite.

Alla disciplina sul *whistleblowing*, come definita dalla normativa contenuta nell'art. 54-quater del d.lgs. n. 165/2001 e nella delibera Anac n. 6 del 28.04.2015, è intervenuta in corso d'anno la nuova delibera dell'Autorità. n. 469 del 09/06/2021, mediante cui sono state adottate le “Linee guida in

materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)".

Al fine di adeguare la piattaforma regionale alle specifiche fornite con le predette Linee guida, il RPCT ha effettuato nel mese di dicembre un'analisi dell'applicativo circa la sua attualità e coerenza con le indicazioni dell'Anac. Sono state dunque approfondite le seguenti tematiche ed argomenti: 1) trattamento dei dati personali e tutela della riservatezza; 2) ambito soggettivo (nozione allargata di dipendente pubblico tutelato); 3) modalità di gestione delle segnalazioni attraverso piattaforma informatica o strumenti tradizionali; 4) custode delle identità; 5) caratteristiche della procedura di gestione delle segnalazioni proposta dall'Anac; 6) modifiche specifiche al questionario per il segnalante; 7) adozione atto organizzativo. Gli esiti dell'analisi sono stati trasmessi al DPO ed all'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale, cui si è domandato il necessario contributo per quanto di competenza. Con l'anno 2022 proseguirà l'attività di approfondimento e conseguente adeguamento alla delibera Anac n. 469/2021; nelle more, al fine di garantire in ogni caso la possibilità di presentare segnalazioni anche da parte dei lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Regione, è stata attivata – in raccordo con il DPO della Regione Campania, per quanto riguarda la tutela della *privacy* – la casella di posta elettronica dedicata whistleblowing.imprese@regione.campania.it, quale intervento transitorio ed iniziale.

Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (CD. WHISTLEBLOWER)				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Adeguamento delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni	RPCT DPO US 6011	Report sull'adeguamento delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni Target ON	31.12.2022
2	Raccolta dei dati relativi al numero di segnalazioni pervenute ai fini del monitoraggio	RPCT	Report delle segnalazioni pervenute tramite piattaforma informatica Target ON	31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024

2.10 Formazione

I percorsi formativi e di affiancamento che la Regione Campania ha attivato in materia di anticorruzione e trasparenza nella annualità 2021 hanno rispecchiato quanto programmato e pianificato nel PTPCT 2021-2023.

Tali attività formative sono state focalizzate su tre fondamentali tematiche:

- 1) Anticorruzione. Sono stati organizzati n. 3 webinar sincroni, aventi ad oggetto le "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione", della durata di 2 ore ciascuna a cui hanno partecipato n. 273 dipendenti tra dirigenti, funzionari e istruttori, e n. 74 tirocinanti del Piano lavoro (10, 18 e 25 febbraio 2021);
- 2) Trasparenza e privacy. Sono stati organizzati n. 2 webinar sincroni della durata di 2 ore ciascuna. Al primo, dedicato al "Bilanciamento tra il diritto alla riservatezza e l'esigenza di trasparenza dell'azione della PA", hanno partecipato n. 508 dipendenti e n. 69 tirocinanti del Piano lavoro (2 marzo 2021); al secondo, denominato "Trasparenza e privacy: approfondimenti", hanno partecipato n. 575 dipendenti e n. 2 tirocinanti del Piano lavoro (26 marzo 2021);
- 3) Codice di Comportamento. Sono stati organizzati n. 2 webinar della durata di 2 ore ciascuno, aventi ad oggetto il nuovo Codice di comportamento della Regione Campania, erogati sulla Piattaforma di Blended Learning regionale. I relatori sono stati il RPCT, il Dirigente dell'Ufficio disciplinare e il Dirigente dello Staff Struttura tecnica di supporto all'OIV. La prima edizione, rivolta a tutto il personale dirigenziale, è stata erogata in modalità sincrona ed ha visto la partecipazione di n. 129 dirigenti (15 settembre 2021); la seconda edizione, rivolta a tutto il personale del comparto e svoltasi a ciclo continuo (dal 1 ottobre al 15 novembre), è stata erogata in modalità webinar asincrono ed ha visto la partecipazione di n. 2071 dipendenti regionali.

Complessivamente nell'anno 2021 sono state quindi erogate 14 ore di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, che hanno visto quali destinatari tutto il personale regionale.

Oltre alle attività formative generali in materia di anticorruzione, di trasparenza e di etica (codice di comportamento), sono stati altresì calendarizzati ed erogati 10 webinar sincroni della durata di 3 ore ciascuno nella materia, di estrema rilevanza per l'anticorruzione, degli appalti e dei subappalti denominati "L'impatto dei decreti semplificazione (legge n. 120/2020 e DL n. 77/2021) sul codice dei contratti pubblici (D.lgs n. 50/2016) nella fase di gara". Al percorso, svoltosi tra il 20 settembre ed il 20 ottobre, hanno partecipato n. 106 discenti su n. 142 dipendenti convocati; agli assenti è stata data, altresì, la possibilità di recuperare le attività formative in modalità asincrona.

Per la corretta gestione e realizzazione delle attività formative, vanno richiamate le nuove "Linee guida per la gestione delle attività formative 2021-2023" approvate dalla competente UOD 501404 con decreto dirigenziale n. 21 del 23.09.2021, e con cui sono stati definiti tutti gli aspetti connessi all'attività di governo, gestione, monitoraggio e valutazione della formazione del personale regionale, necessarie ed indispensabili per dare corretta attuazione ai Piani di Formazione relativi alla programmazione 2021-2023. Le linee guida prevedono tra l'altro: l'individuazione di un Referente per la Formazione presso ciascuna SPL; la costruzione di un Sistema Informativo Integrato della Formazione del personale regionale (SIIF) che andrà ad integrare la piattaforma

informatica di blended-learning regionale, già operativa, e l'applicativo per la gestione del bilancio delle competenze, da sviluppare; il monitoraggio e la valutazione di ciascuna iniziativa formativa allo scopo di misurare le ricadute della formazione e di adeguare i percorsi formativi progettati alle esigenze dei diversi destinatari ed ai processi d'innovazione organizzativa. Le citate linee guida disciplinano, dunque, i criteri di partecipazione e accessibilità del personale regionale alle attività erogate e fissano le metodologie didattiche che saranno utilizzate, nel pieno rispetto del principio di lifelong learning (apprendimento lungo tutto l'arco della vita): formazione d'aula; formazione unidirezionale; formazione on the job; addestramento; formazione a distanza; autoformazione. È prevista, infine, la formazione a domanda individuale per rispondere alle esigenze di aggiornamento tempestivo e per specifiche professionalità (ad esempio, nel caso di rotazione del personale nelle aree a maggior rischio corruttivo, in modo da consentire l'acquisizione delle necessarie competenze).

In riferimento alla programmazione delle attività formative per l'anno 2022, dato l'elevato numero di neoassunti a seguito del "Corso - concorso Ripam Campania" e del concorso per il potenziamento dei Centri per l'Impiego della Giunta regionale della Campania, si è ritenuto opportuno predisporre alcune giornate di formazione destinate alle nuove unità di personale nelle materie specifiche dell'anticorruzione e della trasparenza.

Per quanto riguarda gli assunti a seguito del "Corso – concorso Ripam Campania", a partire da marzo 2022 si terranno, dunque, 1 edizione della durata di 2 ore del webinar "Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza", con l'obiettivo di fornire una formazione caratterizzata da una lettura integrata del set di norme per adempiere agli obblighi di trasparenza preservando al contempo il diritto alla privacy; ed 1 edizione della durata di 2 ore ciascuna del webinar "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità: il PTPC 2022/2024 della Regione Campania. Aspetti generali". Tale attività formativa si propone di fornire un inquadramento generale degli elementi normativi salienti e delle novità in materia di anticorruzione, con un focus sul PTPCT, al fine di assicurare diffusione ed aggiornamento capillari ed uniformi della informazione sulle tematiche generali sul tema sintetizzate nel Piano.

Con riferimento agli assunti per il tramite del concorso per il potenziamento dei Centri per l'Impiego, invece, la competente Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili ha comunicato che il Piano di rafforzamento delle competenze degli operatori dei Servizi Pubblici per il Lavoro della Regione Campania (attuazione della Delibera di Giunta Regionale n. 145 del 13 marzo 2018), nell'ambito della Linea formativa n° 7 - Tecniche per l'acquisizione di competenze professionali integrative trasversali per i 641 nuovi assunti CPI, prevede anche la realizzazione di 2 webinar in materia di anticorruzione, 2 webinar in materia di trasparenza ed 1 MOOC in materia di dati e privacy. I contenuti dei webinar, a cura della società in house Ifel

Campania, avranno a riferimento il Piano anticorruzione e trasparenza della Regione Campania. Tenuto conto degli attuali tempi di inserimento degli operatori neoassunti e stimando la conclusione del processo al 31/03/2021 l'erogazione delle attività formative è prevista nel periodo dal 01/04/2022 al 30/09/2022.

A tali lezioni si aggiungerà, per tutti i neoassunti, anche la proposta di un webinar in tema di Codice di comportamento.

Nell'anno 2022 saranno altresì erogate numerose giornate formative per introdurre le funzionalità dell'applicativo GZoom ANTC a supporto della definizione e costruzione del PTPCT e del suo monitoraggio e consuntivo. Si tratta, in particolare, di n. 8 eventi ai dirigenti e ai referenti per l'anticorruzione delle Strutture di primo livello e ai Dirigenti delle Strutture di secondo livello sulle funzionalità dell'applicativo ANTC relative alla definizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Una volta adottato il PTPCT 2022-2024, sarà valutata altresì la possibilità di organizzare un webinar di presentazione delle principali novità del Piano.

A quanto sopra riportato va aggiunta anche la formazione in cantiere per l'anno in corso nelle materie, di estrema rilevanza per l'anticorruzione, della privacy (in linea anche con quanto evidenziato dall'OIV nella sua nota di verifica sulla Relazione del RPCT sul PTPCT 2020-2022: n. 2 webinar, di cui il primo intitolato "Rafforzamento ed empowerment per la definizione di misure tecniche ed organizzative per la gestione della privacy nell'Amministrazione regionale", dedicato a dirigenti, funzionari ed istruttori; ed il secondo intitolato "La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale", finalizzato ai neoassunti); degli appalti (n. 2 webinar dal titolo "L'impatto dei decreti semplificazione sul codice dei contratti", per il personale di comparto); del procedimento amministrativo (n. 1 webinar dal titolo "i principali istituti del procedimento amministrativo, alla luce delle novità introdotte dai decreti "Semplificazione" 2020 (D.L. 76/2020) e 2021 (D.L. 77/2021), con discenti il personale di comparto).

Occorre, inoltre, monitorare l'attuazione dell'art. 6, d.l. n. 80/2021 in materia di Piano integrato di attività ed organizzazione – PIAO al fine di prevedere specifici interventi formativi per *risk manager*, cioè per gli uffici che concorrono alla predisposizione ed al monitoraggio di questo nuovo strumento pianificatorio (ad esempio, Direzione generale per le Risorse umane; Staff RPCT; Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale; uffici che si occupano della semplificazione; ecc.).

Infine, prendendo spunto da quanto espresso dalle diverse SPL ed SSL in sede di valutazione del rischio e, in particolare, in riferimento al fattore abilitante "Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi", congiuntamente all'ufficio competente in materia di formazione

sarà effettuata una valutazione circa la erogazione, per il 2022, di iniziative di cd. formazione specialistica per *risk owner* prioritariamente per il personale che opera nei processi a più elevato rischio corruttivo.

Come già definito nel PTPCT 2021-2023 infine, atteso che tutte le lezioni erogate sono presenti e fruibili sulla piattaforma e-learning Riap di IFEL; e quelle da realizzare saranno, altresì, riportate su di essa, anche per quest'anno le SPL saranno invitate ad individuare tra il personale in servizio i destinatari di questa ulteriore formazione a distanza, relazionando alla competente struttura della DG Risorse umane in merito all'avvenuta fruizione di questa ulteriore opportunità formativa.

Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG FORMAZIONE				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Programmazione delle attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	RPCT UOD 501404	Previsione nel PTPCT di attività formative nelle materie dell'anticorruzione e della trasparenza Target ON	31.01.2022 31.01.2023 31.01.2024
2	Erogazione dell'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	UOD 501402	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2.11 Patti di integrità negli affidamenti

Con riferimento alla misura dei patti di integrità negli affidamenti, l'Ufficio Speciale Grandi opere 6006, al cui interno è attualmente incardinata la UOD Centrale Acquisti e Procedure di Finanziamento di Progetti relativi ad Infrastrutture (600601), premesso che per tutte le tipologie di procedure di importo pari o superiore a € 50.000 i concorrenti sono tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni di cui all'art. 8 del "Protocollo di legalità in materia di appalti" tra la Prefettura di Napoli e la Regione Campania (1 agosto 2007), ha relazionato che per quanto di competenza dell'Ufficio il numero di procedure espletate nei cui documenti di gara è stata prevista la sottoscrizione del Protocollo di legalità è pari a circa 30 e la percentuale di inserimento delle clausole risolutive previste da detto protocollo, nelle procedure di gara per cui tale misura è obbligatoria, è pari al 100%.

Mediante specifica attività della UOD sono stati effettuati i controlli previsti dal medesimo protocollo, così come previsto dal d.lgs. n. 50/2016 (cd. Codice dei contratti pubblici), sulle ditte risultate prima

e seconda nella graduatoria finale di ciascuna procedura di gara. Dai suddetti controlli – allo stato – è emersa una sola irregolarità, formalmente comunicata all'ufficio proponente la gara.

A tale richiamo, inserito nella documentazione di gara, va anche aggiunto quello riguardante il rispetto dell'art. 80, comma 5, lett. d), del d.lgs. n. 50/2016 da parte delle imprese. La modulistica dichiarativa predisposta dalla predetta UOD 600601, e da sottoscrivere ad opera delle imprese partecipanti alle gare, conterrà infatti un espresso richiamo all'assenza di rapporti ed interessi, finanziari e non, e delle altre fattispecie di conflitto d'interessi, con i dipendenti degli uffici regionali. Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio, anche a campione, sull'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito del previsto richiamo al Protocollo di legalità del 01.08.2007 ed alle clausole risolutive espresse, nonché della sottoscrizione da parte dell'impresa partecipante della dichiarazione ex art. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016	US 6006	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024
2	Raccolta di informazioni sulle irregolarità rilevate e comunicazione agli uffici proponenti	US 6006	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2.12 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In attuazione della misura prevista nel PTPCT 2021-2023 il RPCT ha individuato, quale iniziativa di sensibilizzazione della società civile in materia di cultura della legalità, un video contenente un intervento divulgativo delle attività che la Regione svolge in attuazione della strategia di contrasto alla corruzione.

L'intervento, pubblicato sul sito istituzionale e reperibile nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione di primo livello Altri contenuti, è incentrato sulla sintetica descrizione delle modalità di costruzione del PTPCT e dei suoi contenuti, della trasparenza amministrativa e dell'accesso civico.

In continuazione con quanto già svolto, per il prossimo triennio potranno essere definite ulteriori azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, anche mediante iniziative di promozione della cultura della legalità o diffusione delle conoscenze sulle politiche anticorruptive e sulla trasparenza.

2.13 Compiti della Regione in qualità di amministrazione controllante delle società e degli enti di diritto privato ed enti di diritto pubblico controllati e partecipati.

In coerenza con le indicazioni dell'ANAC e con l'assetto consolidatosi in Regione, l'Ufficio Speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo ha svolto attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione nell'ambito degli enti strumentali della Regione, inclusi nel perimetro del cd. Gruppo amministrazione pubblica regionale, con riferimento ai seguenti adempimenti:

- a) adozione del PTPCT (o, nel caso degli Enti di diritto privato, Piano di prevenzione della Corruzione contenente le misure integrative a quelle previste dal "modello 231");
- b) adozione del Codice di comportamento;
- c) nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- d) adozione della Relazione annuale del RPCT.

L'attività è stata condotta in raccordo con le Direzioni Generali ed Uffici speciali competenti *ratione materiae* con modalità aderenti a quelle previste dal PTPCT dell'annualità precedente:

- gli Staff competenti in materia di monitoraggio e vigilanza di società, enti e organismi di riferimento presso le Direzioni Generali - in raccordo con l'Ufficio Speciale, che ha svolto altresì azione di impulso, fornito chiarimenti e condotto approfondimenti di particolari fattispecie - hanno monitorato il corretto adempimento da parte degli Enti di diritto privato (diversi dalle società) e degli Enti pubblici strumentali di rispettivo riferimento *ratione materiae* e hanno curato l'invio delle informazioni raccolte all'Ufficio Speciale;
- l'Ufficio Speciale ha curato la medesima attività direttamente per le Società strumentali e integrato l'analisi complessiva con verifiche sui siti degli Enti per i quali non è stato trasmesso alcun dato, redigendo un resoconto tabellare con tutte le informazioni in merito agli adempimenti.

L'Ufficio speciale non ha ritenuto necessario ripercorrere l'esperienza massiva di video conferenze con le Strutture dirigenziali principalmente coinvolte. Con alcune strutture si sono tenute interlocuzioni più dirette e informali tese a risolvere le singole criticità rilevate, a beneficio delle attività di monitoraggio e rendicontazione degli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione verso gli enti strumentali di competenza.

Dai report conclusivi prodotti dal predetto Ufficio speciale, come validati dall'OIV con propria relazione trasmessa all'Anac, risulta che per una percentuale tra l'89 % ed il 91 % tutte le società strumentali, gli enti pubblici strumentali e gli enti strumentali di diritto privato di cui all'art. 2-bis,

comma 2, lett. c) del d.lgs. n. 33/2013, che rientrano nelle fattispecie di cui ai predetti obblighi oggetto di monitoraggio, hanno adempiuto ¹¹.

In coerenza con le indicazioni fornite dell'Anac in materia (esercizio, da parte dell'Amministrazione controllante, dei compiti di impulso e di vigilanza sull'adozione delle misure di prevenzione da parte degli enti di diritto privato in controllo pubblico, e previsione di azioni concrete e verificabili relative ai predetti compiti: PNA 2019), rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG COMPITI DELLA REGIONE IN QUALITÀ DI AMMINISTRAZIONE CONTROLLANTE DELLE SOCIETÀ E DEGLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI E PARTECIPATI				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione nell'ambito degli Enti strumentali della Regione (Enti pubblici, Società e altri enti di Diritto privato) secondo le indicazioni delle delibera ANAC n. 1134/2017 e n. 859/2019	Tutte le SPL competenti <i>ratione materiae</i> sugli enti (per gli Enti pubblici e per gli Enti di diritto privato diversi dalle società)	Trasmissione all'US 6010 di dati ed informazioni sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento Target ON	10.11.2022 10.11.2023 10.11.2024
2	Verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione nell'ambito degli Enti strumentali della Regione (Enti pubblici, Società e altri enti di Diritto privato) secondo le indicazioni delle delibera ANAC n. 1134/2017 e n. 859/2019	US 6010	Trasmissione al RPCT di una relazione sulla attuazione della misura per le società, e di un report riepilogativo sui dati ed informazioni relativi agli altri enti, nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

2.14 La misura trasversale sui debiti fuori bilancio

La misura prevista per il processo "Riconoscimento dei debiti fuori bilancio ex art. 73 dell'art. 73, comma 1, lett. a) del d.lgs. 23 giugno 2011 n. 118 ha carattere trasversale in quanto impatta sulle

¹¹ Fanno eccezione cinque società, tutte in liquidazione, con le seguenti precisazioni: una è stata cancellata dal Registro imprese a conclusione delle attività liquidatorie; una seconda è definita dalla Struttura regionale competente come non Ente strumentale sul piano sostanziale, in quanto in concordato preventivo e la gestione è curata da un Commissario Liquidatore nominato dal Tribunale Fallimentare, sul cui operato il socio Regione non esercita controllo essendo le attività volte alla esecuzione del concordato secondo un piano omologato dal medesimo Tribunale; la terza, con partecipazione regionale minoritaria, è in liquidazione dal 2013 con collegio dei liquidatori non espressione della Regione, non è in controllo regionale, non ha personale e inattiva ed il suo sito web è aggiornato a prima della messa in liquidazione; la quarta, pure con partecipazione regionale minoritaria, è in liquidazione dal 2005, non ha personale, è inattiva e non ha neanche un sito web. Una quinta società è risultata in difetto per il solo Codice di comportamento, non avendo personale ma il solo Commissario liquidatore.

attività dell'intera Regione Campania ed ha particolare rilevanza anche dal punto di vista erariale. In Regione Campania vige la disciplina dettata dalla d.G.R. n. 444 del 12.07.2017, di approvazione del disciplinare contenente le linee guida in ordine al procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio e relativo monitoraggio.

La Direzione generale per le Risorse finanziarie al riguardo ha precisato che nel corso del 2021 non si sono resi necessari aggiornamenti alle linee guida attuative del procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio.

Con legge regionale n. 32 del 28 dicembre 2021 è stata recentemente modificata la normativa in materia: in particolare, a fini di semplificazione delle procedure, l'art. 24 ha introdotto nella legge regionale n. 37 del 5 dicembre 2017 l'art. 11-bis, ai sensi del quale al riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio derivanti da sentenze esecutive si provvede con deliberazione della Giunta regionale. Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

MG DISCIPLINA SUL RICONOSCIMENTO DEI DEBITI FUORI BILANCIO				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica sulla persistente validità della disciplina sui debiti fuori bilancio o eventuale aggiornamento delle Linee guida vigenti	DG 5013 in raccordo con US 6001	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

3. MONITORAGGIO E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

Al fine di rendere l'azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi più efficace, anche per l'anno 2021 gli uffici regionali hanno predisposto, d'intesa con il RPCT, accanto a quelle generali, misure specifiche ad hoc a presidio di quei processi che, in fase di analisi del rischio corruttivo, hanno evidenziato un rating di rischio più elevato, come raccomandato dall'Anac.

Il monitoraggio sull'attuazione da parte delle strutture organizzative regionali delle misure specifiche predisposte per l'anno 2021 è stato svolto in due momenti: la autovalutazione da parte del Referente anticorruzione di ciascuna SPL su quanto attuato nel corso dell'anno; l'analisi, da parte dell'Ufficio di supporto al RPCT, della rendicontazione inviata. L'autovalutazione si è avvalsa di schede di monitoraggio personalizzate che il RPCT ha provveduto fornire a ciascuna SPL, contenenti le misure generali e specifiche da attuare nel corso del 2021, scheda che ciascuna SPL ha provveduto a rinviare al RPCT debitamente compilata. Lo Staff del RPCT ha valutato la completezza e l'adeguatezza delle informazioni fornite provvedendo a richiedere, laddove necessario, integrazioni o chiarimenti, in modo da garantire anche eventuali azioni correttive.

Sulla scorta di quanto indicato dall'ANAC, le misure specifiche sono state classificate per tipologia e raggruppate come segue, dando altresì atto della loro attuazione:

a) misure di controllo: per l'anno 2021 hanno predisposto misure rientranti in questa tipologia 15 Strutture di primo livello (4001, 4101, 5003, 5004, 5006, 5007, 5008, 5011, 5014, 501481, 501494, 5015, 5017, 5018, 6006). Le misure previste si articolavano prevalentemente in verifiche e monitoraggi periodici, controlli incrociati o a campione, apposizione della doppia firma sugli atti prodotti. Tutte le misure risultano sostanzialmente attuate: i pochi casi di non attuazione sono dovuti alla mancata attivazione del processo su cui era stata predisposta la misura in questione. Tale evenienza si è verificata in relazione a due misure predisposte dalla Dg 50.11, sei misure predisposte dalla 50.17 e una dell'Ufficio speciale 60.06. Con riferimento alla misura "attività di monitoraggio, anche con verifiche in loco, sul rispetto degli obblighi previsti dal contratto" la Dg 50.15 ha riferito che "Allo stato attuale non sussistono ancora concessioni di valorizzazione attive. È in atto il bando per il complesso ex O.N.C. Casina Reale". La Dg 50.14, in riferimento alla misura relativa alle progressioni economiche consistente in un "potenziamento della percentuale dei controlli sulle dichiarazioni rese dai candidati in ordine al possesso dei requisiti e dei titoli previsti dall'Accordo", riferisce coerentemente che "Atteso che alla data del 30/11/2021 è ancora in corso l'istruttoria sulle domande di partecipazione presentate dai candidati, la misura sarà concretamente attuata in esito all'approvazione delle graduatorie di merito, prevista per il mese di dicembre 2021. Soltanto con l'approvazione delle graduatorie dei beneficiari è infatti possibile espletare le attività di controllo".

b) misure di trasparenza. Sei Strutture di primo livello (50.05, 50.04, 50.08, 50.11, 50.18, 60.08) hanno scelto di predisporre misure afferenti a questa tipologia per l'annualità in esame. La Direzione generale 50.02 ha predisposto come misura di trasparenza la pubblicazione dell'anagrafe degli impianti di produzione di energia da fonte rinnovabile (FER) e, nella scheda di monitoraggio restituita al RPCT, dichiara la misura attuata e la pubblicazione "in corso di completamento". La Direzione generale 50.12 ha predisposto dodici misure di questa tipologia: sei non risultano attuate in quanto nell'anno 2021 non si sono svolte le attività per le quali erano state programmate le misure in questione. Per lo stesso motivo anche la Direzione generale 50.18 non ha potuto applicare tre delle misure di trasparenza programmate. Per il resto, in base a quanto relazionato al RPCT, le misure risultano regolarmente attuate.

c) misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento. La Direzione Generale 50.02 per l'anno 2021 ha previsto la misura "predisposizione di note trimestrali aventi ad oggetto l'analisi del codice di comportamento e la promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL UOD03" che risulta attuata in corso di completamento entro il 31 dicembre 2021. Anche la Direzione Generale 50.04 e la Direzione Generale 50.17 hanno previsto misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento che, dalle rispettive schede di monitoraggio restituite al RPCT, risultano attuate.

d) misure di regolamentazione / semplificazione. La predisposizione di questo tipo di misure ha riguardato diverse strutture regionali di primo livello e, nello specifico, le Direzioni generali 50.03, 50.04, 50.06, 50.15, 50.18 nonché l'Ufficio speciale 60.01. Tutte le misure predisposte risultano sostanzialmente attuate. La Direzione 50.04, in relazione alla misura "adozione di un atto di autodisciplina" per rendere evidenti i criteri e i processi adottati in ambito regionale e per l'analisi dei fabbisogni, riferisce che *"in caso di eventuale carenza di offerta sanitaria da colmare con il ricorso al privato accreditato, si sarebbe predisposto un percorso di confronto trasparente e pubblico con gli stakeholders per le modalità di individuazione della ulteriore offerta privata. Ciò non è stato necessario in quanto l'analisi dell'offerta sanitaria ha fatto emergere un livello adeguato di prestazioni a carico del SSR, da colmare eventualmente solo con il pubblico e non con il privato"*.

e) misure di formazione. Per l'anno 2021 hanno scelto di predisporre misure di prevenzione del rischio corruttivo afferenti alla tipologia "formazione" sette strutture regionali di primo livello: 41.01, 50.04, 50.07, 50.11, 50.12, 50.18, 60.06. Questa tipologia di misure di prevenzione consente l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze richieste per gestire i processi in questione e garantisce l'aggiornamento professionale del personale coinvolto. Tutte le SPL che hanno predisposto misure di formazione hanno relazionato al RPCT dichiarando realizzate le suddette misure.

f) misure di rotazione. Le misure specifiche di rotazione si affiancano alla misura generale della stessa tipologia. Mentre la misura generale insiste trasversalmente sull'organizzazione, le misure

specifiche individuate e programmate dalle singole SPL, rispondono a specifici problemi rilevati tramite l'analisi del rischio, legati ad esempio ad un eventuale consolidamento di una posizione di dominanza del singolo funzionario, in processi di particolare rilevanza verso l'esterno. Anche per le misure di rotazione specifiche, come per quella generale, è possibile adottare misure alternative alla rotazione, adottando modalità organizzative di prevenzione che sortiscano analogo effetto. Per l'anno 2021 hanno proposto misure di rotazione la Direzione generale 50.04, la Direzione generale 50.08, la Direzione generale 50.11 e l'Ufficio speciale enti e società partecipate, vigilanza e controllo. In base alle schede di monitoraggio restituite al RPCT, le misure risultano attuate secondo le modalità e la tempistica indicate nel PTPCT 2021-2023, tranne la misura "Istruttoria combinata tra funzionari a rotazione e dirigente" circa l'assunzione di impegni di spesa prevista dall'Ufficio speciale 60.10 in merito alla quale la SPL ha riferito di non avere adottato decreti di dirigenziali di gestione della spesa.

g) misure di sensibilizzazione e partecipazione. Questa tipologia di misure è considerata di particolare importanza dall'Anac, in considerazione del fatto che la corruzione è talvolta causata da un problema culturale, o da carenza di conoscenze circa le regole di comportamento a cui attenersi. Per prevenire fenomeni corruttivi, l'Autorità ritiene particolarmente utile predisporre misure organizzative volte a sensibilizzare i dipendenti su questi temi, realizzando momenti di incontro e di informazione aventi ad oggetto i doveri e i comportamenti idonei da tenere in particolari situazioni, nonché la strategia di prevenzione messa in atto dall'amministrazione in modo da favorirne la partecipazione. Le strutture regionali che hanno preferito proporre tale tipologia di misura nell'annualità 2021 sono state le Direzioni 50.03, 50.08 e 50.17. Tutte hanno dichiarato di aver attuato le azioni previste.

h) misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies). La Direzione generale 50.04 ha predisposto per il 2021 misure di questa tipologia, al fine di garantire la tracciabilità dei soggetti coinvolti, delle modalità di coinvolgimento e delle proposte avanzate dagli stakeholder. Delle misure programmate, consistenti nella Redazione di verbali a seguito degli incontri con i portatori di interessi, tre non sono state attuate perché non si è attivato il relativo processo, mentre una risulta regolarmente realizzata.

i) misure di informatizzazione. Una sola struttura regionale ha inteso programmare come misura di prevenzione della corruzione un'azione di informatizzazione. Si tratta della Direzione generale 50.07, la quale ha previsto nel 2021 l'implementazione di un sistema informatico di gestione dei tributi regionali di competenza della Direzione, per assicurarsi che tutti gli iscritti al sistema stesso avessero corrisposto le somme dovute. La misura è stata attuata secondo quanto riferito dagli uffici competenti: *"E' stato implementato sul sistema informatico delle Autorizzazioni Fitosanitarie un modulo che consente di gestire i pagamenti della tariffa fitosanitaria sia nella disponibilità delle*

aziende autorizzate, sia nella disponibilità della amministrazione regionale che può recepire i dati di pagamento, ivi incluse le scansioni allegate, può validare i pagamenti e gestire reportistica”.

l) misure di disciplina del conflitto di interessi. Nell'annualità 2021 misure di questa tipologia sono state scelte dalle Direzioni generali 50.06 e 50.18. Le quattro misure di disciplina del conflitto di interessi predisposte, consistenti “nell’acquisizione di periodica dichiarazione del personale titolare di Posizione Organizzativa sul rispetto della disciplina del conflitto di interessi, secondo contenuti e/o modulistica all'uopo predisposti”, risultano tutte attuate.

La Regione Campania ha ritenuto necessario che anche il sistema di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi del PTPCT 2022- 2024 prevedesse l'affiancamento alle misure generali di misure specifiche, predisposte dalle singole strutture regionali d'intesa con il RPCT.

Partendo dalla priorità di prevedere almeno una misura specifica per ogni processo dal rischio più elevato, sono state dunque proposte e validate, da 30 Strutture di primo livello su 32 complessive, n. 1080 misure specifiche: di esse 51 riguardano i processi a rischio alto, 331 attengono a processi a rischio medio e 698 attengono a processi a rischio basso.

In osservanza delle indicazioni fornite dall'organo politico con la nota prot. n. 1561/UDCP/GAB/CG del 26.01.2022 in merito agli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza (tra di essi, vi è anche quello della *“previsione di ogni utile misura finalizzata ad assicurare il monitoraggio del rispetto dei tempi procedimentali, a partire dai procedimenti ampliativi della sfera giuridica degli amministrati, con effetto economico diretto nei confronti del destinatario, al fine di assicurare la imparzialità e speditezza di tali procedimenti ad alto rischio corruttivo attraverso l'emersione di eventuali omissioni, anomalie nonché ritardi o interruzioni”*: cfr. *supra*, Sezione I, § 3), nonché in aderenza alla delibera dell'Anac n. 468 del 16.06.2021 ¹², riguardante gli obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici (in cui vi è l'auspicio che *“le amministrazioni prevedano, per i procedimenti che attengono a quest'area, un'attività di monitoraggio periodico sul rispetto dei tempi procedimentali secondo quanto previsto dall' art. 1, co. 28, della l. 190/2012. La misura consente di far emergere eventuali omissioni e anomalie nonché ritardi e/o interruzioni nella conclusione dei procedimenti che possono essere sintomatici di fenomeni di cattiva amministrazione”*), con il presente PTPCT si pone in capo agli uffici titolari di processi rientranti nell'area di rischio PE (*“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”*) una misura specifica, di tipologia “Controllo”, consistente nel “Monitoraggio tempi procedimentali”.

¹² Delibera Anac n. 468 del 16.06.2021, ad oggetto *“Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante “Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013”*.

Per il dettaglio di tutte le misure specifiche previste, si rinvia all'Allegato 1. Esse sono anche accorpate per tipologia e ripartite per struttura di primo livello nell'Allegato n. 2 del presente Piano. Con particolare riferimento all'area di rischio Contratti pubblici, i cui processi particolarmente rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione sono stati oggetto di approfondimento già a partire dal PTPCT 2019-2021, si intende avviare una nuova analisi alla luce degli orientamenti approvati dal Consiglio dell'ANAC il 2 febbraio 2022, anche in considerazione della profonda modifica del Codice degli appalti annunciata e programmata per il prossimo futuro. Per il prossimo triennio, pertanto, sarà svolta, in raccordo con tutte le strutture titolari di processi afferenti a questa area di rischio, una disamina dei focus proposti dall'ANAC nel predetto documento al fine di arricchire il catalogo dei processi e fasi processo, e dei corrispondenti eventi rischiosi, nonché individuare misure specifiche a presidio più puntuale delle fasi dei processi dove tali eventi si possono verificare.

SEZIONE IV - TRASPARENZA

1. LA NUOVA TRASPARENZA

Il concetto di trasparenza amministrativa ha registrato nell'ordinamento nazionale un ampliamento progressivo, frutto di successivi interventi normativi. L'art. 1, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, ha esteso i confini della trasparenza che oggi è intesa come *“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale della Regione Campania, accessibile dalla *homepage*, sono pubblicati i dati richiesti dalla normativa in questione.

In materia di trasparenza è recentemente intervenuto il legislatore regionale che, con l'articolo 30 della legge regionale 28 dicembre 2021 n. 31, intervenendo sull'articolo 5 della legge regionale 28 luglio 2017, n. 23 (Regione Campania Casa di Vetro. Legge annuale di semplificazione 2017), da un lato ha ribadito la necessità della trasparenza (*“Nel rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza previsti dalla normativa statale, la Giunta regionale e il Consiglio Regionale, ciascuno per quanto di competenza, pubblicano sui propri siti internet istituzionali i dati, le informazioni e i documenti obbligatori per legge”*: art. 5, comma 1, l. reg. n. 23/2017); dall'altro, al fine della piena conoscibilità dell'azione amministrativa, in attuazione dell'articolo 7-bis, comma 3 del d.lgs. n. 33/2013, ha rinviato ad un regolamento di Giunta la disciplina della pubblicazione, sul proprio sito internet istituzionale, di dati, informazioni e documenti per i quali non sussiste l'obbligo di pubblicazione sulla base di specifica previsione normativa (*“Per la piena conoscibilità dell'azione amministrativa, in attuazione dell'articolo 7-bis, comma 3 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) la Giunta regionale, con regolamento da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina la pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale di dati, informazioni e documenti per i quali non sussiste l'obbligo di pubblicazione sulla base di specifica previsione normativa.”*).

2. GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

In ordine alla dettagliata indicazione dei contenuti dei singoli obblighi di pubblicazione, della tempistica, dei soggetti titolari dei dati e dei relativi responsabili della pubblicazione, si rinvia all'Allegato IV del presente Piano. In questa sede si evidenzia che l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione avviene anche attraverso il perseguimento del rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, criteri espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del d.lgs. n. 33/2013: a) integrità; b) costante aggiornamento; c) completezza; d) tempestività; e) semplicità di consultazione; f) comprensibilità; g) omogeneità; h) facile accessibilità; i) conformità ai documenti originali; j) indicazione della provenienza; k) riutilizzabilità; utilizzando l'opportunità fornita dall'art. 9 del d.lgs. n. 33/2013, che consente all'amministrazione di adempiere agli obblighi di pubblicazione mediante l'utilizzo di collegamenti ipertestuali. Questo significa che si possono evitare duplicazioni e rimandare dalle sezioni o sottosezioni di "Amministrazione trasparente" a documenti, dati o informazioni già presenti in altre pagine o banche dati del web regionale.

Per quanto attiene in particolare agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 (*"Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali"*), come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. 97/2016, che ha esteso l'obbligo di pubblicazione dei dati patrimoniali, originariamente previsto solo per gli organi di indirizzo politico, anche ai titolari di incarichi dirigenziali pubblici, giova precisare quanto segue. La Corte Costituzionale con la sentenza n. 20/2019 si è pronunciata sugli obblighi di pubblicazione previsti dai commi 1-bis e 1-ter dell'art 14 citato, dichiarando l'illegittimità costituzionale del comma 1-bis nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblichino i dati di cui alla lettera f) dell'art. 14 comma 1 del decreto legislativo citato anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, anziché solo per i titolari di incarichi dirigenziali di vertice. Ha invece dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dello stesso articolo nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblichino i dati di cui all'art. 14 comma 1 lett. c) per tutti titolari di incarichi dirigenziali. Sulla questione è poi intervenuto il decreto legge n. 162 del 30 dicembre 2019 (c.d. Decreto milleproroghe, convertito con modificazioni dalla l. 28 febbraio 2020, n. 8), stabilendo all'art. 1 comma 7 che fino al 31 dicembre 2020, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale n. 20/2019, ai soggetti di cui l'articolo 14, comma 1-bis del d. lgs. n. 33/2013, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto, che riguardano le responsabilità e le sanzioni per l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione. Il comma 7 fissava inoltre il termine del 31 dicembre 2020 per l'adozione di un regolamento, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro della giustizia, il Ministro dell'interno, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro degli affari esteri e della

cooperazione internazionale e il Ministro della difesa, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, mediante cui individuare i dati di cui al comma 1 dell'articolo 14 del citato d.lgs. n. 33/2013, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti di cui all'articolo 2 -bis, comma 2, del medesimo decreto legislativo devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate, indicandone i criteri da rispettare. Il regolamento citato, però, non è stato adottato nel 2020 e, pertanto, il decreto legge n. 183 del 31 dicembre 2020 (decreto milleproroghe 2021, convertito con modificazioni dalla legge 23 febbraio 2021, n. 21) all'art. 1, comma 16 ha prorogato al 30 aprile 2021 il termine per la sua adozione facendo slittare «*Fino alla data di entrata in vigore del regolamento*» anche la sospensione della vigilanza e delle sanzioni per l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei titolari di incarichi dirigenziali diversi da quelli “*general*”, già prevista dal decreto legge n. 162 del 30 dicembre 2019. Il regolamento ad oggi non è stato ancora adottato: quando ciò avverrà, la Regione Campania si adeguerà al suo contenuto.

Sul rispetto degli obblighi di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale della Regione Campania, il RPCT effettua un monitoraggio attraverso interazione ed attestazione da parte delle strutture organizzative regionali responsabili *ratione materiae* dell'elaborazione e trasmissione dei dati per la pubblicazione. Si tratta del cd. 1° livello di monitoraggio, che è svolto dai Referenti per la trasparenza delle singole Strutture dirigenziali di primo livello (sui cui compiti e correlate responsabilità, cfr. *infra* § 3; nonché Allegato 4 al PTPCT). Tale monitoraggio ha usualmente periodicità semestrale, ed è seguito da un'analisi campionaria sulle strutture regionali e sugli obblighi di pubblicazione, anche in un'ottica di audit di sistema.

L'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione regionale, inoltre, è operata dall'OIV per espressa previsione dell'art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 e, da ultimo, dell'art. 1, comma 8-bis, della l. n. 190/2012. Ogni anno l'ANAC fornisce le indicazioni ed individua gli obblighi di pubblicazione di cui ciascun OIV, o organismo con funzioni analoghe, deve attestare la corretta pubblicazione entro il 30 aprile. Tale attestazione è pubblicata nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito web regionale - sottosezione “Controlli e rilievi sull'amministrazione” - “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”.

3. IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA - INDIVIDUAZIONE DEGLI UFFICI RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE, DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI E DEI REFERENTI

In conformità con quanto richiesto dall'Anac nella delibera n. 1310/2016, di seguito è illustrato come sono organizzati in Regione Campania i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Al fine della corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono: il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; tutte le strutture dell'Amministrazione ed i relativi dirigenti; i Referenti per la trasparenza, nominati nell'ambito delle strutture dirigenziali; la Redazione del Portale, incardinata nell'Ufficio Stampa e Comunicazione.

1) Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

All'interno dell'organizzazione regionale il RPCT è chiamato a garantire il principio di trasparenza, svolgendo una funzione di coordinamento e di vigilanza nei riguardi dei dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione. In particolare, occorre porre in essere una stabile attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ed assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando alla Giunta regionale, all'OIV, all'Anac e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013); nonché assicurare e controllare la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5-bis, nonché art. 43, comma 4 del d.lgs. n. 33/2013;

2) Tutte le strutture dell'Amministrazione e i relativi dirigenti.

I singoli dirigenti sono responsabili del dato da pubblicare e dell'attuazione delle previsioni del programma; essi sono responsabili, per le strutture di competenza, della predisposizione, dell'aggiornamento tempestivo e della trasmissione dei dati oggetto di pubblicazione, direttamente o per il tramite dei Referenti (cfr. *infra*), alla Redazione del portale della Regione Campania, nel rispetto della normativa sulla privacy (Regolamento UE 2016/679, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato e integrato dal d. lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e della DGR n. 466 del 17 luglio 2018; "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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014).

3) I Referenti per la trasparenza.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni oggetto di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” ai sensi della normativa vigente, per ogni struttura complessa è stato individuato un dirigente quale Referente, allo scopo di garantire l'unitarietà di azione della struttura di appartenenza. Nel caso di mancata individuazione, il Referente coincide con il Responsabile di vertice delle Strutture (Direttore Generale; Responsabile degli Uffici Speciali, delle Strutture di Missione e degli Staff autonomi; Responsabile delle Segreterie politiche). Il cd. dirigente coordinatore è supportato da uno o più cd. funzionari controller. Salvo casi specifici – espressamente individuati nell'Allegato 4 al PTPCT – in cui il responsabile della pubblicazione del dato coincide con il responsabile della sua produzione, i Referenti sono, dunque, responsabili della raccolta, nell'ambito delle strutture di riferimento, dei dati da pubblicare e del successivo inoltro alla Redazione del portale, che ne cura la pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”, nonché del monitoraggio circa il buon esito della pubblicazione. Essi svolgono una funzione di raccordo con il Responsabile della Trasparenza curando, in particolare, le seguenti attività:

- a) predisposizione, aggiornamento e trasmissione della modulistica da utilizzare per la pubblicazione dei dati soggetti ad obbligo di trasparenza amministrativa;
- b) raccolta di quesiti inerenti la tematica della trasparenza, inoltro alle strutture competenti a fornire risposte in merito, trasmissione di eventuali feedback ricevuti (chiarimenti e indicazioni relativi ai quesiti posti);
- c) trasmissione dei dati ricevuti alla struttura di redazione centrale per la pubblicazione nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente”; il rispetto della normativa sulla privacy deve essere assicurato dai dirigenti responsabili, i quali devono avere cura di individuare i dati riservati e rimuoverli dalle informazioni che vengono trasmesse al referente per la pubblicazione;
- d) inoltro di eventuali informative e aggiornamenti inerenti la tematica della trasparenza;
- e) invio di solleciti e memorandum periodici circa l'osservanza degli adempimenti;
- f) monitoraggio sul corretto assolvimento degli obblighi della Trasparenza.

Per la fruibilità dei dati, tutti i responsabili degli stessi devono curare la qualità della pubblicazione, affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e se ne possa comprendere il contenuto. In particolare, gli stessi devono essere:

- a) completi ed accurati e nel caso si tratti di documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni, ad eccezione dei casi in cui tali documenti contengano dati personali di vietata o inopportuna diffusione, anche in applicazione del principio di pertinenza e non eccedenza dei dati stessi;
- b) comprensibili: il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente;

- c) tempestivi: la pubblicazione dei dati deve avvenire in tempi tali da poter essere utilmente fruita dall'utente;
- d) conformi ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione, permettendo la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7 del d.lgs n. 33/2013 (*“sono pubblicati in formato di tipo aperto (csv - odt) dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità”*).

Nei casi in cui i dati devono essere pubblicati in tabelle, ciascuna Struttura dovrà trasmettere per il tramite del Referente, alla Redazione del portale, i dati già collazionati in tal modo. Nella trasmissione, occorre indicare la specifica sezione e sottosezione della tabella del citato programma a cui si fa riferimento, al fine di consentire la corretta e tempestiva pubblicazione da parte della competente struttura.

Per quanto concerne i dati ex art. 22 del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. (enti pubblici vigilati, enti di diritto privato in controllo pubblico, partecipazioni in società di diritto privato), i Referenti presso le Direzioni generali deputati alla raccolta e al monitoraggio sono identificati nei Dirigenti di Staff competenti in materia di monitoraggio e vigilanza di società, enti e organismi di riferimento e, in assenza di tale figura, da altro Dirigente incardinato presso le Direzioni Generali. In mancanza, Referente sarà il responsabile apicale della SPL. I Referenti provvedono alla raccolta e all'aggiornamento delle informazioni per gli enti di diritto pubblico e gli enti di diritto privato diversi dalle società, anche con il contributo delle strutture dirigenziali titolari dei dati di cui trattasi, e le trasmettono direttamente alla Redazione del portale per la successiva pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”, specificando la sezione e la sottosezione in cui vanno inseriti in pubblicazione, riportando nel nome del file l'indicazione della data di riferimento della rilevazione, utilizzando il formato pdf/a. I citati Dirigenti di Staff curano, altresì, l'aggiornamento delle rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione regionale e gli enti di rispettivo riferimento. L'Ufficio Speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo cura in proprio le pubblicazioni per le società partecipate e monitora la completezza dei dati di tutti gli Enti di cui all'art. 22 del d.lgs. n. 33/2013, avvalendosi delle pubblicazioni sul portale e avviando, se del caso, eventuali iniziative di coordinamento e correttive interessando le singole Direzioni per quanto di loro competenza. Con riferimento alla pubblicazione nei siti internet di enti e società dei dati di cui al d.lgs. n. 33/2013, i Dirigenti di Staff, in raccordo con il predetto Ufficio Speciale, rinnovano l'azione di sensibilizzazione sul rispetto degli obblighi di pubblicazione. Relativamente ai riscontri da acquisire dagli Enti di diritto privato controllati, regolati o

finanziati dalla Regione Campania circa le verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni a vario titolo rilasciate ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 39/2013, è attiva una procedura informatica tramite il programma SISTA Enti e Società (Sistema informatico Supporto Trasparenza e Anticorruzione), sviluppato ad hoc dalla Direzione Generale per la Ricerca scientifica e rilasciato all'Ufficio Speciale. La procedura è attualmente in uso per le verifiche condotte presso le società; si sta implementando la funzione anche per gli Enti di natura non societaria. Il riscontro di veridicità dalle società può quindi essere chiesto e veicolato direttamente tramite la procedura informatica; per gli altri Enti di diritto privato prosegue la modalità cartacea di richiesta e ciò sino a quando la procedura non sarà totalmente implementata e aperta alla fruizione anche di parte degli ulteriori enti. Per la registrazione sul SISTA e i dettagli circa la procedura da seguire, il riferimento operativo per le strutture regionali è il predetto Ufficio speciale. Con riguardo, invece, all'erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore di enti e società, nell'ambito delle azioni di raccordo sono state definite le seguenti indicazioni:

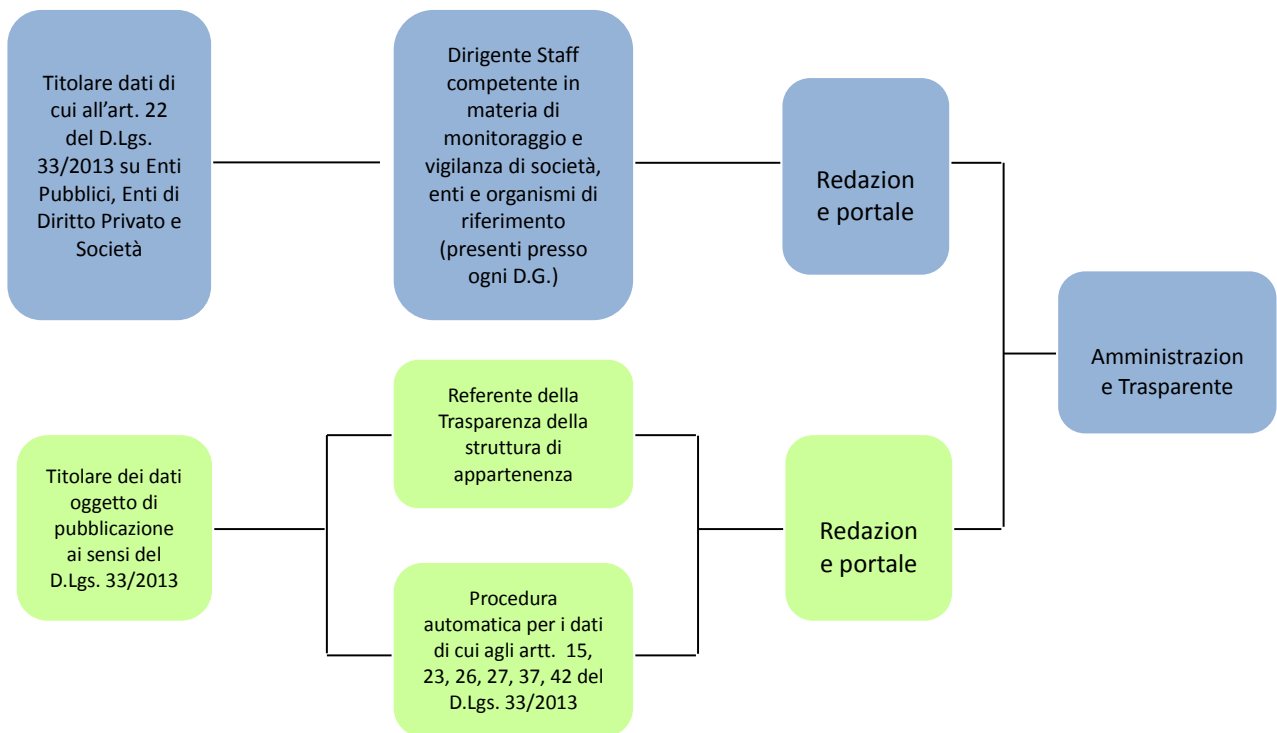
- il dirigente preposto alla liquidazione delle somme verifica prioritariamente che nel sito della Regione siano pubblicati i dati di cui al citato art. 22 del d.lgs. n. 33/2013;
- se la verifica ha esito positivo, il dirigente procede alla liquidazione, attestando nel relativo provvedimento l'assolvimento degli obblighi di cui trattasi;
- se la verifica ha esito negativo, il dirigente sospende la liquidazione e lo comunica al Dirigente di Staff competente, al fine di sanare tempestivamente le omissioni o le incompletezze secondo le modalità su indicate;
- il mancato assolvimento è comunicato al Responsabile per la Trasparenza, per le valutazioni circa il procedimento sanzionatorio di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 33/2013.

Si ricorda, in ogni caso, che il divieto di erogare somme non include i pagamenti cui l'amministrazione regionale è tenuta a fronte di obbligazioni contrattuali per prestazioni rese in suo favore da parte di uno degli enti in controllo.

4) La Redazione del portale.

Essa, incardinata nell'Ufficio Stampa e Comunicazione presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, cura la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" e garantisce l'indicazione della provenienza dei dati, la rintracciabilità degli stessi e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'art.7 del D.Lgs. n. 33/2013.

Tabella 10: *Diagramma del flusso dei dati destinati alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".*



4. MISURE ORGANIZZATIVE E STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

Allo scopo di garantire regolarità e tempestività dei flussi informativi, di concerto con i competenti Uffici, sono state identificate azioni dirette allo sviluppo di misure finalizzate all'integrazione del tema "trasparenza" con l'informatizzazione dell'azione amministrativa. Ad oggi, previa attivazione della specifica funzionalità, all'atto dell'adozione dei provvedimenti dirigenziali soggetti a obblighi di pubblicazione sono prodotti in automatico alcuni files da pubblicare nelle sezioni dedicate del portale istituzionale. Tale automatismo ha interessato i dati riferibili agli articoli 15, 23, 26, 27, 35, 37 e 42 del D.Lgs. n. 33/2013.

Nel mese di febbraio 2022, inoltre, sono state definite ulteriori modifiche all'applicativo gestionale degli atti amministrativi regionali al fine di rendere maggiormente fruibili per gli utenti esterni numerose informazioni. Si fa riferimento, tra le altre, all'inserimento, in tutti i file csv presenti nella sezione Amministrazione trasparente del portale regionale, di una colonna che riporterà il link all'atto, come già avviene per i decreti rientranti nella tipologia di cui agli artt. 26 e 27: in tal modo l'utente, esaminando il file CSV, potrà accedere direttamente al documento contenente il decreto i cui elementi informativi sono contenuti nel predetto file tabellare. Con particolare riferimento, poi all'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013, sarà possibile differenziare, nell'ambito del CSV, anche tra le procedure gestite dalla Centrale acquisti UOD 600601 (con la conseguenza che sarà possibile recuperare ulteriori informazioni relative alla predetta procedura di affidamento dal cd. Portale Gare <https://pgt.regione.campania.it/portale/>) e quelle seguite dagli uffici regionali interessati; e l'utente potrà utilizzare, nella sottosezione Bandi di gara e contratti, un motore di ricerca con cui individuare i decreti dirigenziali secondo le categorie organizzative richieste dal Codice dei contratti pubblici e dall'Anac (art. 37, comma 1, lett. b; art. 29 d.lgs. n. 50/2016; delibera Anac n. 1310/2016).

Con riferimento alla tempistica entro cui vanno pubblicati i dati e le informazioni soggette alla disciplina sopra descritta, non essendo stato specificato dal legislatore il concetto di tempestività, al fine di rendere immediatamente fruibile il dato ed in attesa di indicazioni da parte dell'Anac si è ritenuto utile inserire nell'Allegato IV del presente Piano, riepilogativo in forma tabellare di tutti gli obblighi di pubblicazione ed aggiornamento in materia, una colonna contenente indicazioni di dettaglio sulla tempistica della pubblicazione dei dati ed informazioni. Laddove, peraltro, si parli genericamente di "tempestività" e non sia stato indicato un termine più specifico, seguendo le indicazioni già contenute nei precedenti PTPCT la pubblicazione deve essere effettuata entro 15 gg. dalla disponibilità dello stesso. Per i dati soggetti all'aggiornamento periodico "trimestrale", "semestrale", "annuale" ecc. la pubblicazione è effettuata entro 15 gg. dalla disponibilità dello stesso, allo scadere del periodo di riferimento indicato.

Inoltre, al fine di ottimizzare i processi di feed-back con gli utenti esterni, sono stati attivati strumenti di rilevazione per monitorare l'utilizzo da parte di questi ultimi dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzione dell'Ente, per il tramite dell'applicazione *google analytics*. L'attività di rilevazione proseguirà, a cura della Redazione del portale, anche per il prossimo triennio. Si riportano, a seguire, i dati relativi all'anno 2021.

Report statistici portale Regione Campania

– Sezione Amministrazione Trasparente –

Anno 2021

Report realizzati dalla redazione del portale

Dettaglio contenuti

SALVA
 ESPORTA
 CONDIVIDI

TUTTI » LIVELLO 1 PERCORSO PAGINA: /regione/ » LIVELLO 2 PERCORSO PAGINA: /it/ » LIVELLO 3 PERCORSO PAGINA: /amministrazione-trasparente-fy2n/

1 gen 2021 - 31 dic 2021


Tutti gli utenti
 6,66% Visualizzazioni di pagina


 + Aggiungi segmento

Esplorazione

Visualizzazioni di pagina
 Seleziona una metrisa

Giorno
 Settimana
 Mese



Dimensione principale: Livello 4 percorso pagina
 Pagina
 Altro

Dimensione secondaria
 Tipo di ordinamento: Predefinito

avanzata

Livello 4 percorso pagina	Visualizzazioni di pagina	Visualizzazioni di pagina uniche	Tempo medio sulla pagina	Frequenza di rimbalzo	% uscita
	3.059.633 % del totale: 6,66% (45.919.410)	1.901.934 % del totale: 5,91% (32.186.729)	00:02:11 Media per vista: 00:01:33 (40,57%)	52,69% Media per vista: 58,45% (-9,85%)	33,76% Media per vista: 41,14% (-17,94%)
1. /bandi-di-concorso/bandi-di-concorso-pubblico-per-il-potenziamento-dei-centri-per-l-impiego	462.086 (15,10%)	248.702 (13,08%)	00:03:00	50,81%	31,87%
2. /bandi-di-concorso/bandi-di-concorso-pubblico-per-il-potenziamento-dei-centri-per-l-impiego?page=1	426.489 (13,94%)	253.175 (13,31%)	00:03:09	48,73%	42,14%
3. /bandi-di-concorso	401.590 (13,13%)	240.571 (12,65%)	00:00:41	29,33%	18,36%
4. /bandi-di-concorso/profili-c-sit-d-fit	255.930 (8,36%)	155.106 (8,16%)	00:03:06	66,07%	46,61%
5. /bandi-di-concorso/profili-c-lpc-c-ist-d-fpi-d-fsi-d-fpd-d-fci	244.830 (8,00%)	134.466 (7,07%)	00:03:54	52,41%	37,03%
6. /amministrazione-trasparente	240.926 (7,87%)	172.249 (9,06%)	00:00:19	11,51%	5,43%
7. /bandi-di-concorso/avviamento-a-selezione-ai-sensi-dell-art-16-legge-56-87-asa0	222.927 (7,29%)	160.045 (8,41%)	00:03:15	68,19%	53,76%
8. /bandi-di-concorso/procedure-selettive-interne-per-titoli-ed-esami-per-l-attribuzione-mediante-progression-verticale-di-n-195-posti-complessivi-di-varie-categorie	151.399 (4,95%)	75.939 (3,99%)	00:02:59	59,53%	35,27%
9. /bandi-di-concorso/avviamento-a-selezione-ai-sensi-dell-art-16-legge-56-87-asa0?page=1	67.040 (2,19%)	47.276 (2,49%)	00:04:00	67,18%	62,87%
10. /bandi-di-concorso/concorso-pubblico-per-titoli-ed-esami-per-l-accesso-a-complessivi-n-52-posti-nella-qualifica-dirigenziale	45.517 (1,49%)	37.083 (1,95%)	00:01:17	69,99%	41,45%
11. /strutture-sanitarie-private-accreditate	41.670 (1,36%)	22.747 (1,20%)	00:01:49	51,18%	43,11%
12. /bandi-di-concorso/profili-c-sit-d-fit?page=1	40.594 (1,33%)	28.788 (1,51%)	00:03:35	60,97%	56,34%
13. /personale	24.404 (0,80%)	16.038 (0,84%)	00:00:53	31,85%	11,79%
14. /bandi-di-concorso/stabilizzazione-lsu	23.319 (0,76%)	14.632 (0,77%)	00:02:46	66,42%	41,43%
15. /organizzazione	19.286 (0,63%)	15.061 (0,79%)	00:00:14	27,51%	2,63%

16.	 /bandi-di-concorso/progressioni-economiche-orizzontali-2020	17.729 (0,58%)	14.188 (0,75%)	00:01:50	71,88%	28,32%
17.	 /articolazione-degli-uffici-ts85	17.394 (0,57%)	12.295 (0,65%)	00:00:26	16,07%	4,55%
18.	 /bandi-di-concorso/concorso-pubblico-per-l-assunzione-a-tempo-indefinito-di-n-34-unita-da-stabilizzare-ex-art-20-comma-2-del-d-lgs-75-2017	11.487 (0,38%)	10.381 (0,55%)	00:00:47	68,71%	21,08%
19.	 /amministrazione-trasparente/telefono-e-posta-elettronica-rez8	11.047 (0,36%)	8.881 (0,47%)	00:02:07	37,75%	34,15%
20.	 /disposizioni-general	9.960 (0,33%)	7.508 (0,39%)	00:00:18	31,92%	4,43%
21.	 /provvedimenti	9.650 (0,32%)	6.628 (0,35%)	00:00:25	17,85%	8,27%
22.	 /bandi-di-gara-e-contratti	8.934 (0,29%)	6.313 (0,33%)	00:00:21	28,51%	6,40%
23.	 /titolari-di-incarichi-dirigenziali-dirigenti-non-general	8.832 (0,29%)	5.629 (0,30%)	00:01:54	43,77%	23,57%
24.	 /criteri-e-modalita-was7/musei-e-biblioteche	7.864 (0,26%)	5.496 (0,29%)	00:03:14	65,73%	52,82%
25.	 /bandi-di-concorso/avvisi-di-mobilita	7.308 (0,24%)	5.702 (0,30%)	00:00:55	65,84%	23,22%
26.	 /bandi-di-concorso/procedure-selettive-interne-per-titoli-ed-esami-per-l-attribuzione-mediante-progressione-verticale-di-n-195-posti-complessivi-di-varie-categorie?page=1	7.078 (0,23%)	4.296 (0,23%)	00:02:58	65,81%	50,17%
27.	 /sovvenzioni-contributi-sussidi-vantaggi-economici	6.901 (0,23%)	5.151 (0,27%)	00:00:38	43,85%	20,63%
28.	 /consulenti-e-collaboratori	6.217 (0,20%)	4.778 (0,25%)	00:02:02	62,77%	30,77%
29.	 /altri-contenuti	6.144 (0,20%)	4.706 (0,25%)	00:02:20	54,65%	27,80%
30.	 /bandi-di-concorso/bandi-di-concorso?page=1	6.137 (0,20%)	4.076 (0,21%)	00:00:53	29,05%	28,12%
31.	 /titolari-di-incarichi-dirigenziali-dirigenti-non-general/posti-di-funzione-disponibili-dirigenti-non-general	5.999 (0,20%)	4.521 (0,24%)	00:01:09	57,82%	18,54%
32.	 /titolari-di-incarichi-dirigenziali-amministrativi-di-vertice	5.776 (0,19%)	3.386 (0,18%)	00:01:47	47,75%	17,12%
33.	 /titolari-di-incarichi-politici-di-amministrazione-di-direzione-c-di-governo	5.572 (0,18%)	2.738 (0,14%)	00:01:53	63,87%	20,50%
34.	 /amministrazione-trasparente/ulteriori-informazioni-per-autorizzazione-ed-accreditamento-istituzionale?page=1	5.553 (0,18%)	4.139 (0,22%)	00:03:02	62,56%	50,48%
35.	 /performance	5.472 (0,18%)	3.953 (0,21%)	00:00:31	31,62%	6,32%
36.	 /atti-general-s12g	5.469 (0,18%)	3.913 (0,21%)	00:02:56	64,46%	32,51%
37.	 /telefono-e-posta-elettronica-cs6x/telefono-e-posta-elettronica-rez8	5.256 (0,17%)	4.386 (0,23%)	00:02:08	44,85%	41,10%
38.	 /iban-e-pagamenti-informatici-wy2b	5.213 (0,17%)	2.805 (0,15%)	00:01:36	40,58%	34,41%
39.	 /informazioni-sulle-singole-procedure-in-formato-tabellare	4.552 (0,15%)	2.681 (0,14%)	00:00:24	37,55%	7,91%
40.	 /atti-delle-amministrazioni-aggiudicatrici-e-degli-enti-aggiudicatori-distintamente-per-ogni-procedura/atti-delle-amministrazioni-aggiudicatrici-e-degli-enti-aggiudicatori-distintamente-per-ogni-procedura-ud1p	4.185 (0,14%)	2.063 (0,11%)	00:01:03	18,27%	12,23%
41.	 /bandi-di-concorso/bandi-di-concorso-pubblico-per-il-potenziamento-dei-centri-per-l-impiego?cs=highcontrast	3.998 (0,13%)	2.538 (0,13%)	00:04:11	69,05%	52,33%
42.	 /amministrazione-trasparente/avviamenti-a-selezione-di-soggetti-disabili-di-cui-alla-legge-n-68-99	3.859 (0,13%)	2.776 (0,15%)	00:02:23	61,60%	34,49%
43.	 /bilancio-preventivo-e-consuntivo-83uj/bilancio-preventivo	3.664 (0,12%)	2.400 (0,19%)	00:03:42	52,50%	42,36%
44.	 /enti-controllati	3.640 (0,12%)	2.363 (0,12%)	00:00:58	27,88%	17,45%
45.	 /provvedimenti-dirigenti-ppwx/provvedimenti-dirigenti	3.489 (0,11%)	2.823 (0,15%)	00:02:48	62,61%	26,43%
46.	 /contrattazione-integrativa-0t02	3.486 (0,11%)	2.077 (0,11%)	00:03:04	64,30%	42,28%
47.	 /attivita-e-procedimenti	3.478 (0,11%)	2.702 (0,14%)	00:00:29	34,21%	6,90%

48.	 /bilancio-preventivo-e-consuntivo-83uj	3.442 (0,11%)	2.211 (0,12%)	00:00:18	14,76%	5,55%
49.	 /sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance	3.433 (0,11%)	2.072 (0,11%)	00:02:47	58,00%	37,72%
50.	 /titolari-di-incarichi-dirigenziali-amministrativi-di-vertice/posti-di-funzione-disponibili-vertice	3.288 (0,11%)	2.571 (0,14%)	00:01:00	38,24%	14,05%
51.	 /provvedimenti-organii-indirizzo-politico-5kwr/provvedimenti-organii-indirizzo-politico-u2k7	3.045 (0,10%)	2.484 (0,13%)	00:01:29	61,22%	18,56%
52.	 /piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza	3.043 (0,10%)	2.631 (0,14%)	00:03:57	76,75%	52,65%
53.	 /atti-di-concessione-s36s/bonus-covid-19	2.999 (0,10%)	2.375 (0,12%)	00:02:53	58,08%	49,18%
54.	 /dotazione-organica-axau	2.952 (0,10%)	1.830 (0,10%)	00:01:26	53,40%	20,05%
55.	 /organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe	2.942 (0,10%)	1.800 (0,09%)	00:01:47	35,92%	25,12%
56.	 /bandi-di-concorso/progressioni-economiche-orizzontali-2020?page=1	2.912 (0,10%)	2.147 (0,11%)	00:04:22	70,25%	63,12%
57.	 /beni-immobili-e-gestione-patrimonio	2.906 (0,09%)	1.870 (0,10%)	00:01:21	37,91%	25,53%
58.	 /piano-della-performance-v0cn	2.698 (0,09%)	2.206 (0,12%)	00:03:57	62,21%	50,67%
59.	 /strutture-sanitarie-private-accreditate/strutture-sanitarie-private-accreditate?page=1	2.648 (0,09%)	1.417 (0,07%)	00:02:05	50,40%	44,98%
60.	 /bilanci	2.585 (0,08%)	1.970 (0,10%)	00:00:19	32,84%	4,22%
61.	 /atti-di-concessione-s36s/atti-di-concessione-921n	2.347 (0,08%)	1.785 (0,09%)	00:03:19	62,50%	33,79%
62.	 /bandi-di-concorso/avvisi-di-mobilita?page=1	2.334 (0,08%)	1.809 (0,10%)	00:01:44	62,02%	55,83%
63.	 /relazione-sulla-performance-b588	2.268 (0,07%)	1.146 (0,06%)	00:02:47	50,59%	30,64%
64.	 /tipologie-di-procedimento-wbcm	2.219 (0,07%)	1.477 (0,08%)	00:01:11	41,70%	13,74%
65.	 /bandi-di-concorso/avviamento-a-selezione-di-soggetti-disabili-o-appartenenti-a-categorie-protette-di-cui-agli-arti-3-e-18-della-legge-n-68-99	2.200 (0,07%)	1.742 (0,09%)	00:02:16	68,87%	38,82%
66.	 /incarichi-conferiti-e-autorizzati-ai-dipendenti-dirigenti-e-non-dirigenti/incarichi-conferiti-e-autorizzati-ai-dipendenti-dirigenti-e-non-dirigenti	2.160 (0,07%)	1.141 (0,06%)	00:01:43	40,45%	18,06%
67.	 /rappresentazione-grafica-6296	2.047 (0,07%)	1.538 (0,08%)	00:00:58	73,93%	55,64%
68.	 /bandi-di-concorso/bandi-di-concorso-pubblico-per-il-potenziamento-dei-centri-per-l-impiego?page=1&fbclid=IwAR1IFkKQap90xD5D5ZXiLVwPMgg_kos5Q_0H-RfGrRVdlb26ePbyt7geT4	1.973 (0,06%)	1.459 (0,08%)	00:05:48	70,74%	61,18%
69.	 /bandi-di-concorso/stabilizzazione-lsu?page=1	1.948 (0,06%)	1.355 (0,07%)	00:02:54	64,78%	55,29%
70.	 /bandi-di-concorso/bandi-di-concorso-pubblico-per-il-potenziamento-dei-centri-per-l-impiego?cs=textonly	1.922 (0,06%)	1.037 (0,05%)	00:03:50	65,75%	41,00%
71.	 /contrattazione-collettiva-rvrd	1.908 (0,06%)	1.294 (0,07%)	00:02:16	56,72%	43,19%
72.	 /servizi-erogati/liste-di-attesa-qgfo	1.885 (0,06%)	1.296 (0,07%)	00:02:21	60,15%	53,42%
73.	 /informazioni-ambientali	1.817 (0,06%)	1.213 (0,06%)	00:02:44	61,15%	37,53%
74.	 /nomine-del-presidente-s4n2	1.815 (0,06%)	1.330 (0,07%)	00:02:35	70,12%	57,41%
75.	 /criteri-e-modalita-was7	1.780 (0,06%)	1.002 (0,05%)	00:00:38	43,06%	7,02%
76.	 /criteri-e-modalita-was7/attivita-artistiche-e-culturali	1.777 (0,06%)	1.341 (0,07%)	00:02:27	55,47%	40,46%
77.	 /pagamenti-dell-amministrazione	1.756 (0,06%)	1.241 (0,07%)	00:00:24	33,33%	7,35%
78.	 /enti-pubblici-vigilati-05qf	1.682 (0,05%)	1.128 (0,06%)	00:03:17	60,34%	33,83%
79.	 /amministrazione-trasparente/avviamento-a-selezione-ai-sensi-dell-art-16-legge-56-87-anno-2020	1.670 (0,05%)	1.101 (0,06%)	00:02:42	54,55%	30,72%

80.	 /bandi-di-concorso/aviamenti-a-selezione-di-soggetti-disabili-di-cui-alla-legge-n-68-99	1.556 (0,05%)	1.213 (0,06%)	00:01:50	46,00%	29,76%
81.	 /pianificazione-e-governo-del-territorio	1.494 (0,05%)	1.141 (0,06%)	00:01:53	60,30%	32,13%
82.	 /altri-contenuti/atti-ablativi-espropri-elenco-degli-espropri-per-pubblica-utilita	1.489 (0,05%)	1.045 (0,05%)	00:03:16	69,75%	60,44%
83.	 /amministrazione-trasparente/concessione-in-uso-di-beni-demaniali-e-patrimoniali-indisponibili-mrtp?page=1	1.429 (0,05%)	1.005 (0,05%)	00:02:38	52,99%	49,27%
84.	 /bilancio-preventivo-e-consuntivo-83uj/bilancio-preventivo?page=1	1.421 (0,05%)	1.014 (0,05%)	00:03:51	65,59%	54,19%
85.	 /dati-relativi-ai-premi-0skt	1.401 (0,05%)	674 (0,04%)	00:01:26	54,82%	20,91%
86.	 /elenco	1.361 (0,04%)	937 (0,05%)	00:00:56	35,75%	28,80%
87.	 /canoni-di-locazione-o-affitto-t8oa	1.315 (0,04%)	1.056 (0,06%)	00:02:04	57,78%	52,85%
88.	 /adempimenti-art-29-lgs-n-50-2016/adempimenti-art-29-d-lgs-n-50-2016-procedure-di-strutture-diverse-dalla-centrale-acquisti	1.295 (0,04%)	684 (0,04%)	00:02:43	55,56%	21,16%
89.	 /enti-di-diritto-privato-controllati-w0xy	1.285 (0,04%)	826 (0,04%)	00:03:11	61,46%	33,07%
90.	 /tipologie-di-procedimento-wbcm/procedimenti-amministrativi-della-regione-campania	1.245 (0,04%)	926 (0,05%)	00:04:19	61,00%	38,71%
91.	 /bandi-di-concorso/bandi-di-concorso-pubblico-per-il-potenziamento-dei-centri-per-l-impiego?page=1&fbclid=IwAR1D4elp5qySly0AJCXsSgalZi_Lbh8QjzSjWdnJTl4mTQ7ZD1xlYbi7vg	1.204 (0,04%)	925 (0,05%)	00:03:36	76,22%	66,36%
92.	 /bandi-di-concorso/bandi-di-concorso-pubblico-per-il-potenziamento-dei-centri-per-l-impiego?__FB_PRIVATE_TRACKING__= {"loggedout_browser_id":"dec8a1f990509620dc6c7bb5124d74f3e26ef474"}	1.195 (0,04%)	1.020 (0,05%)	00:05:49	85,06%	82,51%
93.	 /dati-sui-pagamenti	1.176 (0,04%)	929 (0,05%)	00:02:04	60,82%	39,71%
94.	 /bandi-di-concorso/aviamento-a-selezione-ai-sensi-dell-art-16-legge-56-87-asa0?cs=highcontrast	1.158 (0,04%)	828 (0,04%)	00:02:57	72,47%	59,50%
95.	 /bilancio-preventivo-e-consuntivo-83uj/documento-di-economia-e-finanza-regionale-e-nota-di-aggiornamento?page=1	1.124 (0,04%)	831 (0,04%)	00:03:27	65,62%	43,95%
96.	 /bandi-di-concorso/profil-c-lpc-c-lst-d-fpi-d-fsi-d-fpd-d-fci?page=1	1.067 (0,03%)	678 (0,04%)	00:02:43	55,62%	45,64%
97.	 /bilancio-preventivo-e-consuntivo-83uj/bilancio-consuntivo-wkxo	1.042 (0,03%)	809 (0,04%)	00:02:42	54,07%	41,65%
98.	 /bandi-di-concorso/concorso-pubblico-per-titoli-ed-esami-per-l-accesso-e-complessivi-n-52-posti-nella-qualifica-dirigenziale?page=1	1.016 (0,03%)	908 (0,05%)	00:01:45	72,53%	69,69%
99.	 /bandi-di-concorso/pnrr-avviso-pubblico-per-la-ricerca-di-94-esperti-wzvy	1.015 (0,03%)	582 (0,03%)	00:03:14	67,00%	44,04%
100.	 /contratti/informazioni-sulle-procedure-per-l-affidamento-di-lavori-forniture-e-servizi-riepilogo-annuale	1.007 (0,03%)	756 (0,04%)	00:01:51	66,67%	22,64%

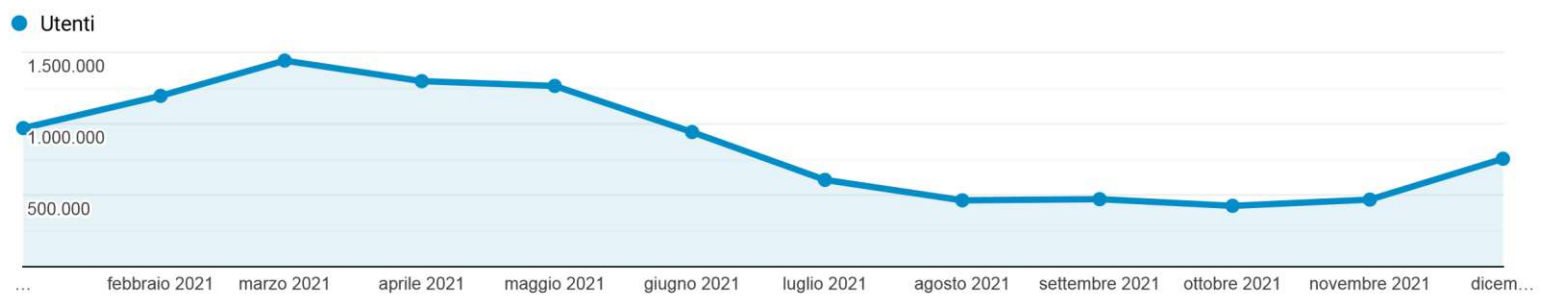


Panoramica del pubblico

Tutti gli utenti
100,00% Utenti

1 gen 2021 - 31 dic 2021

Panoramica



Utenti

8.208.505

Nuovi utenti

7.575.408

Sessioni

18.891.576

Numero di sessioni per utente

2,30

Visualizzazioni di pagina

45.919.410

Pagine/sessione

2,43

Durata sessione media

00:02:13

Frequenza di rimbalzo

58,45%



Lingua	Utenti	% Utenti
1. it-it	5.895.647	70,92%
2. it	1.794.915	21,59%
3. en-us	422.957	5,09%
4. en-gb	81.057	0,98%
5. en	13.889	0,17%
6. fr-fr	11.491	0,14%
7. de-de	8.751	0,11%
8. es-es	8.666	0,10%
9. zh-cn	5.542	0,07%
10. it-sm	5.161	0,06%

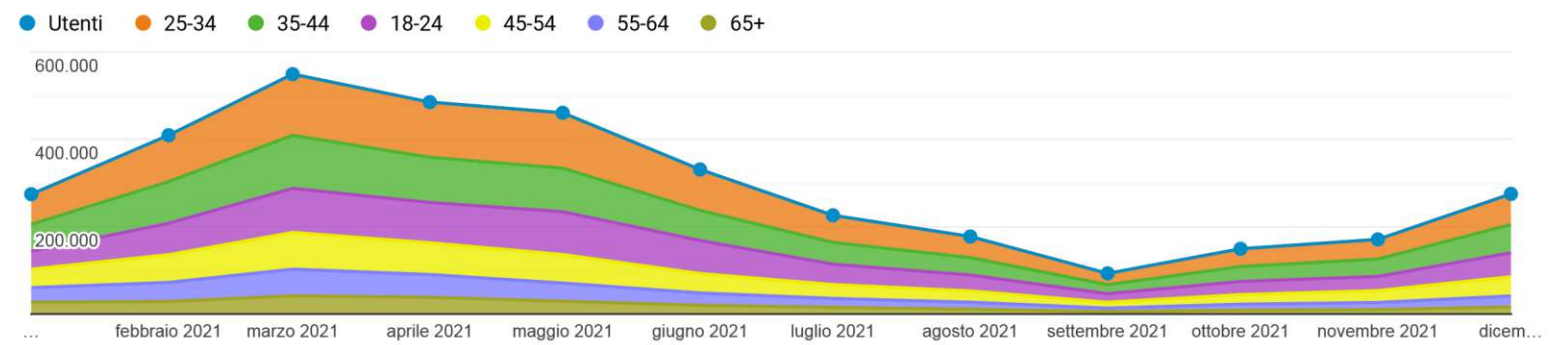
Dati demografici: età

 Tutti gli utenti
100,00% Utenti

1 gen 2021 - 31 dic 2021

Esplorazione

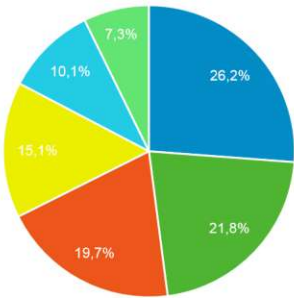
Riepilogo



Età	Utenti	Utenti
	2.637.404 % del totale: 32,13% (8.208.505)	2.637.404 % del totale: 32,13% (8.208.505)
1. 25-34	805.121	26,19%
2. 35-44	669.046	21,76%
3. 18-24	604.935	19,68%
4. 45-54	462.731	15,05%
5. 55-64	309.283	10,06%
6. 65+	223.505	7,27%

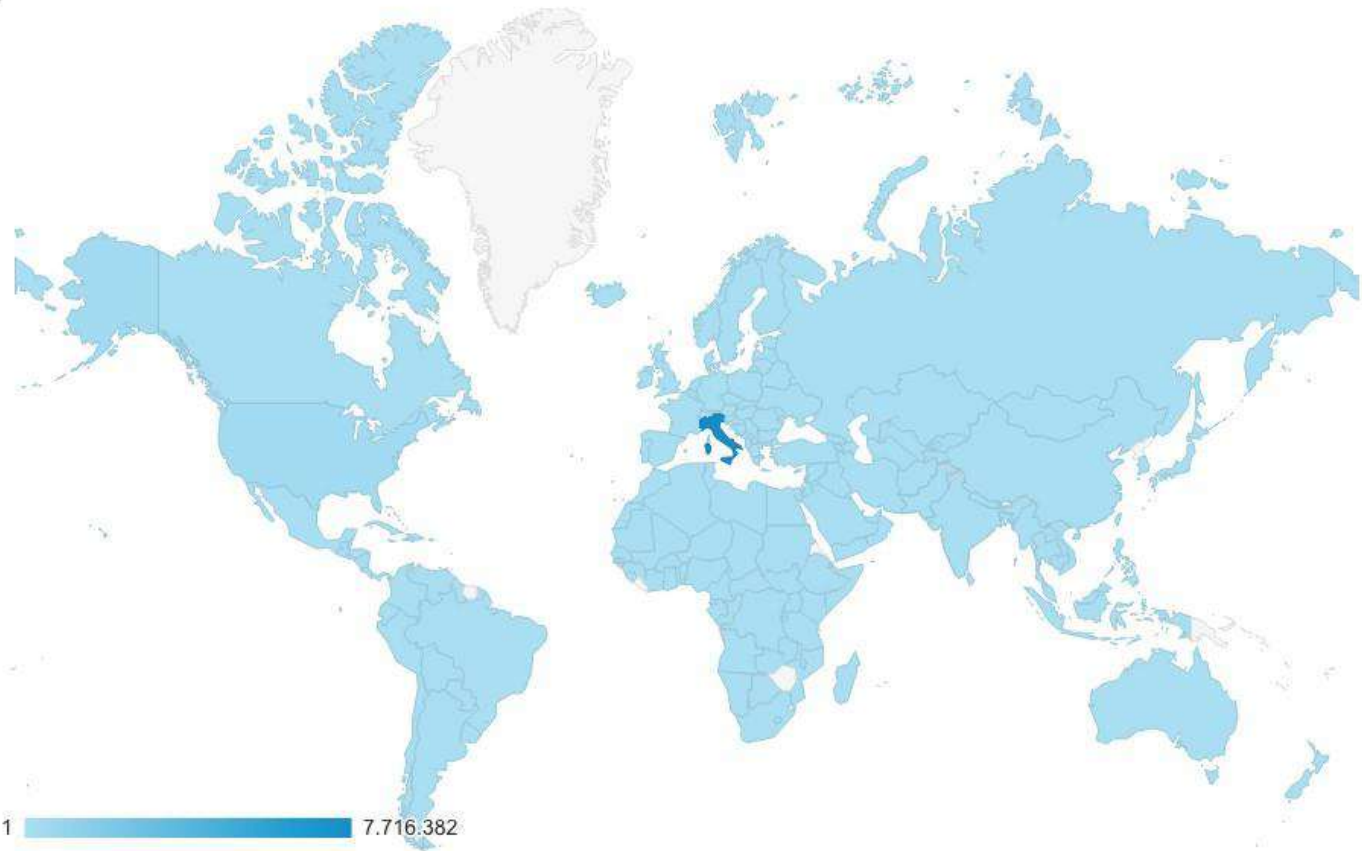
Contributo al totale:

Utenti



Righe 1 - 6 di 6

Utenti ▾



Dimensione principale: **Paese** Città Continente Subcontinente

Dimensione secondaria ▾

Paese	Utenti ▾	Utenti	Contributo al totale: Utenti ▾
	8.208.505 % del totale: 100,00% (8.208.505)	8.208.505 % del totale: 100,00% (8.208.505)	
1. Italy	7.716.382	94,09%	
2. United States	335.935	4,10%	
3. Germany	22.502	0,27%	
4. United Kingdom	14.757	0,18%	
5. Switzerland	14.716	0,18%	
6. France	13.403	0,16%	
7. Sweden	8.664	0,11%	
8. Spain	8.124	0,10%	
9. Netherlands	6.970	0,08%	
10. Ukraine	4.790	0,06%	

Browser e sistema operativo

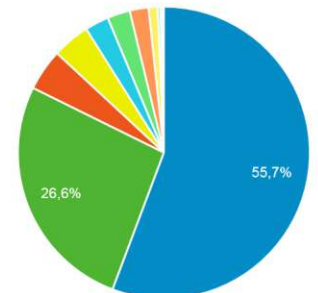
 Tutti gli utenti
100,00% Utenti

1 gen 2021 - 31 dic 2021

Esplorazione

Riepilogo



Browser	Utenti	Utenti	Contributo al totale: Utenti
	8.208.505 % del totale: 100,00% (8.208.505)	8.208.505 % del totale: 100,00% (8.208.505)	
1. Chrome	4.517.232	55,72%	
2. Safari	2.154.459	26,58%	
3. Internet Explorer	373.360	4,61%	
4. Samsung Internet	337.316	4,16%	
5. Firefox	214.348	2,64%	
6. Edge	203.466	2,51%	
7. Android Webview	169.376	2,09%	
8. Safari (in-app)	81.050	1,00%	
9. Opera	25.024	0,31%	
10. Mozilla	19.460	0,24%	

Righe 1 - 10 di 73

5. ACCESSO CIVICO

L'istituto dell'accesso civico a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nelle due tipologie di accesso civico semplice e accesso civico generalizzato, è disciplinato dal d. lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97. L'art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013 disciplina l'accesso civico semplice, ovvero il diritto di chiunque di richiedere alle pubbliche amministrazioni documenti informazioni o dati soggetti ad obbligo di pubblicazione ma che la pubblica amministrazione ha ommesso di pubblicare. L'art. 5 comma 2 del D.Lgs 33/2013 disciplina l'accesso civico generalizzato, ovvero il diritto di chiunque di accedere a dati e documenti, detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Tale diritto è riconosciuto *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”*. Il diritto di accesso civico generalizzato è esercitabile, come l'accesso civico semplice, da chiunque e senza alcun obbligo di motivazione dell'istanza, quindi a prescindere dalla dimostrazione di uno specifico interesse, come invece richiesto per l'accesso documentale di cui agli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990, che ha presupposti e finalità diverse.

L'istanza di accesso civico semplice deve essere presentata direttamente al RPCT. Nel caso in cui l'amministrazione abbia ommesso di pubblicare un documento, un'informazione o un dato deve procedere, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza, alla sua pubblicazione e alla sua contestuale trasmissione al richiedente ovvero comunicare al medesimo l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale.

L'istanza di accesso civico generalizzato va proposta direttamente all'Ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti richiesti, oppure all'URP, che provvede ad inoltrare tempestivamente l'istanza all'Ufficio competente. Il procedimento deve concludersi con un provvedimento espresso e motivato entro il termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, salvo il caso di comunicazione ai controinteressati con conseguente sospensione del termine fino alla eventuale opposizione degli stessi e non oltre 10 giorni.

L'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013 al comma 7 prevede che nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di 30 giorni, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, che decide, con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni. Avverso la decisione dell'amministrazione o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del RPCT il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo (decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104). Il richiedente può altresì presentare ricorso al difensore civico competente per ambito territoriale.

La Regione Campania ha emanato in materia di accessi il Regolamento n. 4 del 21 aprile 2020 (*“Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico semplice, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dagli Uffici della Regione Campania ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della L.241/90”*)

per fornire un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso – civico semplice, civico generalizzato e documentale ex l. n. 241/1990 – anche in conformità alla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679, nonché alla l. n. 179/2017 in materia di tutela del c.d. whistleblower. Il citato regolamento è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente” e, in particolare, sia nella sottosezione di primo livello “Atti generali” che nella sottosezione di primo livello “Altri contenuti” (pagina in cui sono rinvenibili anche i modelli predisposti per la presentazione delle istanze, al fine di facilitare l'utente nell'esercizio del diritto di accesso).

Nella stessa sottosezione di primo livello “Altri contenuti” è pubblicato, con cadenza semestrale, anche il Registro unico degli accessi, tenuto ai sensi delle citate Linee Guida adottate dall'Anac, e contenente tutte le istanze relative alle tre tipologie di accesso ricevute dagli uffici regionali. Per la formazione del Registro viene seguita la seguente procedura: ogni sei mesi il RPCT e l'URP, con nota a firma congiunta, chiedono alle Strutture di primo livello di trasmettere all'URP i dati relativi a tutte le istanze ricevute nel periodo di riferimento. I dati vengono poi collazionati per formare un registro unico della Giunta Regionale, che viene inviato alla Redazione del portale regionale per la pubblicazione.

Sono pervenute in Regione Campania nell'anno 2021 n. 226 richieste di accesso civico generalizzato, prodotte nei confronti di n. 18 strutture dirigenziali di primo livello su n. 32 attive. In particolare: Direzione generale Autorità di gestione FSE n. 6; Direzione generale Tutela della salute n. 17; Direzione generale Politiche sociali e socio-sanitarie n. 4; Direzione generale Difesa suolo ed ecosistema n. 3; Direzione generale Politiche agricole, alimentari e forestali n. 1; Direzione generale Governo del territorio n. 1; Direzione generale Università, ricerca e innovazione n. 3; Direzione generale Istruzione, formazione, lavoro e politiche giovanili n. 20; Direzione generale Politiche culturali e turismo n. 1; Direzione generale Risorse strumentali n. 1; Direzione generale Ciclo integrato acque e rifiuti, valutazioni e autorizzazioni ambientali n. 4; Direzione generale Lavori pubblici e protezione civile n. 148; Staff Datore di lavoro n. 1; Staff RPCT n. 1; Ufficio di Gabinetto n. 6; Segreteria di Giunta n. 1; Ufficio speciale Grandi opere n. 5; Ufficio Federalismo, sistemi territoriali e sicurezza n. 1; Struttura di missione Smaltimento rifiuti stoccati in balle n. 2.

Rispetto ad esse, nell'anno 2021 sono pervenute al RPCT e sono state istruite n. 12 istanze di riesame di accesso civico generalizzato.

Nel corso dell'anno 2021, infine, il RPCT è stato destinatario di n. 1 richiesta di accesso civico semplice. Essa, però, non ha dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati in quanto quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria risultavano già pubblicati, mentre altri dati richiedevano, per la loro pubblicazione, la conclusione della procedura di gara in corso.

6. DATI ULTERIORI

Un altro obiettivo della trasparenza è rappresentato anche dall'individuazione e pubblicazione di ulteriori dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione, pur non essendo obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, possa tuttavia essere prevista dall'Ente al fine di incrementare la trasparenza dell'azione amministrativa, concorrendo alla realizzazione di un'Amministrazione "aperta" e al servizio del cittadino (art. 7). In particolare, tali eventuali ulteriori contenuti sono reperibili all'interno della sottosezione, di carattere residuale seppure non di minore rilevanza, della pagina "Amministrazione Trasparente", denominata, appunto, "Altri contenuti – Dati ulteriori".

Allo stato, nella sottosezione di primo livello Altri contenuti, Dati Ulteriori, sono disponibili atti ed informazioni concernenti gli argomenti di seguito indicati:

- 1) Avviso rinnovo elenco operatori economici ARU
- 2) Avviso pubblico per la nomina Componenti Oiv
- 3) Regione Campania Casa di Vetro
- 4) CUG: Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- 5) Liquidazione compenso Commissario ad acta per l'attuazione del piano di stabilizzazione finanziaria
- 6) Decreti del Presidente
- 7) Incarichi commissariali
- 8) Incarichi Commissari ad acta degli Ambiti Sociali Territoriali
- 9) Atto di transazione Regione Campania-Circolo Artistico Politecnico
- 10) Atti Ablativi - Espropri (elenco degli espropri per pubblica utilità) - art. 11 DPR n. 327/2001, modificato dall'art. 1 D. Lgs. n. 302/2002
- 11) FAQ ANAC
- 12) Nomine del Presidente
- 13) Nomine Commissioni Interpello
- 14) Procedure di mobilità ai sensi della DGR 99/2014
- 15) Benessere organizzativo (dati inerenti i livelli di benessere organizzativo)
- 16) AT ISVE
- 17) Elenchi Beneficiari DM 454/2001

Il responsabile della struttura che ravvisi la necessità di pubblicare dati ulteriori, per i quali non è prevista una diversa collocazione nella sezione "Amministrazione trasparente", vi provvederà per il tramite dei referenti, anche segnalando tempestivamente nuovi obblighi, derivanti da aggiornamenti.

SEZIONE V - MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT

L'attività di monitoraggio, quale verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio, viene svolta nel corso dell'annualità di riferimento secondo le seguenti modalità. La responsabilità del monitoraggio del PTPC è attribuita al RPCT, che ai sensi dell'art. 1, comma 14 della l. 190 del 2012 ed in coerenza con quanto disposto dal PNA, entro il 15 dicembre di ogni anno predispone una relazione in cui espone l'attività svolta e gli esiti rilevati, pubblicandola sul sito istituzionale (sezione Amministrazione trasparente, sottosezione Altri contenuti). Tale relazione, strutturata secondo lo schema fornito dall'Autorità nazionale anticorruzione, viene trasmessa all'organo politico ed all'OIV, e dà, dunque, conto dell'attuazione del PTPCT e delle misure di prevenzione in esso definite.

Il monitoraggio annuale è effettuato su due livelli. Primo livello: il Dirigente apicale delle Strutture dirigenziali generali o equiparate (strutture di primo livello, cd. SPL: Direzione generale, Ufficio speciale, Staff autonomi, Struttura di missione, Uffici di diretta collaborazione del Presidente) effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione di competenza propria e di tutte le strutture di secondo livello (cd. SSL: Staff o Unità operative dirigenziali) afferenti alla SPL, relazionando al referente di misura o al RPCT, ed esplicitando le evidenze sull'effettiva attuazione e la motivazione su eventuali scostamenti da quanto preventivato. Secondo livello: lo Staff di supporto al RPCT analizza le schede di monitoraggio e le relazioni ricevute, chiedendo anche delle integrazioni o chiarimenti, laddove sia necessario: ciò anche al fine di porre in essere eventuali azioni correttive. Ai fini del rispetto della tempistica della relazione annuale e per l'aggiornamento annuale del Piano, i soggetti sopra richiamati inviano i dati relativi all'attività svolta, in attuazione di quanto disposto dal PTPCT, entro il 30 novembre di ogni anno.

Per il monitoraggio dell'attuazione delle misure contenute nel presente Piano è previsto l'utilizzo di un applicativo informatico (GZoom ANTC), attualmente in fase di collaudo, che andrà a sostituire le citate schede di monitoraggio fornite dal RPCT (su cui vengono riportate anche criticità od osservazioni), e con il quale sarà possibile, misura per misura (sia generale che specifica) rendicontarne l'attuazione o motivarne la mancata attuazione, nonché formulare un giudizio di idoneità della misura stessa (ai fini di un possibile ripensamento o sostituzione). L'applicativo ha tra le sue funzionalità anche quella del monitoraggio infrannuale: detta modalità di analisi in itinere sarà attuata non appena le varie strutture dirigenziali avranno acquisito consapevolezza e dimestichezza del nuovo supporto informatico, unitamente ad un controllo a campione sul contenuto delle dichiarazioni di monitoraggio, con verifiche sul campo tali da favorire anche un confronto sullo stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Per quanto riguarda il riesame del funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso, esso è stato svolto dal RPCT e dallo Staff di supporto a partire da giugno 2021 per tutto il secondo semestre 2021, nonché gennaio 2022, in raccordo con i responsabili anticorruzione

di tutte le strutture regionali. Tale attività è stata realizzata attraverso videocall laboratoriali e interlocuzioni telefoniche dirette ad individuare le criticità esistenti e a concordare le modifiche da apportare per migliorare l'efficacia del sistema, come evidenziato nei paragrafi del presente Piano relativi alla rilevazione dei processi (cfr. SEZIONE II, § 1), all'analisi dei fattori abilitanti ed eventi rischiosi (cfr. SEZIONE II, § 2.2), all'analisi dell'esposizione al rischio (cfr. SEZIONE II, § 2.3) e all'identificazione e programmazione delle misure di prevenzione (cfr. SEZIONE II, § 3). Circa queste ultime, si evidenzia che la valutazione dell'idoneità delle stesse, laddove ha prodotto un esito positivo, ha comportato la riproposizione delle misure di prevenzione del 2021 anche per l'anno 2022.

Le modalità di riesame attualmente adottate prendono in considerazione anche le osservazioni formulate dall'OIV nella nota di verifica della citata Relazione annuale del RPCT all'Anac, al fine di esaminare eventuali carenze nel sistema di prevenzione della corruzione non ancora intercettate ed introdurre le opportune modifiche per migliorare la funzionalità del sistema nel suo complesso.

Nella presente annualità, continuerà l'attività di auditing, attraverso le videocall laboratoriali, prioritariamente sulle strutture di primo livello che maggiormente necessiteranno di affiancamento, principalmente sulla base dei seguenti criteri: elevata esposizione al rischio, dati oggettivi, indicazioni dell'ANAC; e, a tendere, su tutte le strutture regionali.

Il Piano, inoltre, verrà adeguato nel corso dell'anno qualora si dovessero presentare rilevanti cambiamenti organizzativi all'interno dell'amministrazione, o nuove procedure anticorruzione, o l'emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente PTPCT.

L'aggiornamento del Piano e, dunque, la definizione del prossimo PTPCT 2023-2025 (o della corrispondente sottosezione del PIAO ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021), saranno svolti per il tramite del summenzionato applicativo informatico GZoom ANTC, con maggiori garanzie di snellimento e celerità dei flussi informativi e dei workflow procedurali. L'apprendimento dell'utilizzo del software sarà anche l'occasione, da parte delle diverse strutture dirigenziali, di riflettere sulla copertura della mappatura dei processi di pertinenza, sulla ragionevolezza e la correttezza delle autovalutazioni espresse, sulla necessità di un nuovo trattamento del rischio e l'opportunità di modifiche o integrazioni.