

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2013-2016



GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

INDICE DEL DOCUMENTO

Premessa

1. La strategia regionale in materia di anticorruzione: obiettivi

2. Il Piano

- 2.1 articolazione, contenuti e modalità di aggiornamento
- 2.2 struttura organizzativa a supporto dell'attuazione e del monitoraggio del Piano
- 2.3 prima individuazione delle aree a rischio, delle tipologie di rischio connesse e delle misure di prevenzione e contrasto
- 2.4 l'analisi e gestione del rischio di fallimento etico del POR FESR Campania 2007-2013 con la metodologia del *risk management*: una prima esperienza applicativa in Regione Campania
- 2.5 il processo di gestione del rischio: la metodologia e gli strumenti
- 2.6 le misure di prevenzione obbligatorie
 - 2.6.1 *le misure progettate/in corso/implementate*
 - Trasparenza e raccordo con ciclo della Performance
 - Codice di comportamento
 - Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione
 - Astensione in caso di conflitto di interesse
 - Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra istituzionali
 - Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
 - Conferimento di Incarichi Dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*)
 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)
 - Formazione
 - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
 - 2.6.2 *le misure da progettare/implementare*
 - ✓ Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
 - ✓ Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)
 - ✓ Patti di integrità

3. Tabella Sinottica delle azioni 2013-2014-2015-2016

Allegati:

- **Tabella degli illeciti penali**
- **Schema di Codice di Comportamento**
- **Linee guida sull'Analisi e gestione del rischio di fallimento etico del POR FESR Campania 2007-2013**

PREMESSA

Introduzione

Il dilagare dell'illegalità e della corruzione ha raggiunto ormai livelli allarmanti e genera diffuso malcontento ed una sempre crescente sfiducia da parte dei cittadini nei confronti della pubblica amministrazione. Nel discorso di apertura dell'anno giudiziario 2013 la Corte dei Conti ha rilevato che la corruzione, da fenomeno burocratico/pulviscolare, è divenuta un fenomeno politico-amministrativo-sistemico che pregiudica, oltre al prestigio, all'imparzialità ed al buon andamento della P.A., la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni e dell'economia del Paese.

Il diffondersi delle pratiche corruttive, inoltre, minando la fiducia dei mercati e delle imprese, determina, tra i suoi molteplici effetti, una perdita di competitività per i paesi.

Le Nazioni Unite stimano in 700 mld di euro l'anno il costo mondiale della corruzione. L'Italia partecipa a tale computo, secondo una valutazione della Corte dei Conti (2012), con una cifra di 60 miliardi di euro.

Il fenomeno, se pure con peso e forme diversi, viene riconosciuto dall'Unione europea come presente e preoccupante in tutti gli Stati membri ed è responsabile di una perdita pari all'1% del PIL dell'UE.

Nella comunicazione al Parlamento europeo COM (2011) 308 la Commissione Europea, tra l'altro, esorta gli Stati membri a combattere la corruzione in tutte le sue forme, aumentando la coerenza fra le politiche e le azioni anti-corruzione.

In attuazione dell'art. 6 della Convenzione contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata con L. 28 giugno 2012, n. 116, la politica di contrasto alla corruzione è una delle priorità delle agende di governo sia a livello nazionale che regionale.

Da tempo, infatti, il tema della corruzione è stato oggetto di approfondimenti e di definizione di politiche, raccomandazioni ed altri strumenti a livello internazionale.

La corruzione, e in generale il malfunzionamento dell'amministrazione, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come ad esempio nel caso dei pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi e al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, minando valori e diritti quali l'uguaglianza e la trasparenza dei processi decisionali.

La nozione di corruzione è molto più ampia di quella penalistica: rinvia non solo a condotte penalmente rilevanti, ma anche ad una serie di fenomeni, riconducibili al concetto di "*maladministration*", che vanno dai ritardi nell'espletamento delle pratiche, alla scarsa attenzione alle domande dei cittadini, al mancato rispetto degli orari di lavoro, fino alle stesse modalità di trattare le persone senza il dovuto rispetto e la necessaria gentilezza, cui si aggiungono, poi, condotte che sono fonte di responsabilità: conflitti d'interesse, nepotismo, clientelismo, occupazione di cariche pubbliche, assenteismo, sprechi.

Si introduce, quindi, il concetto di corruzione "amministrativa", che sottintende tutte le azioni che in qualche misura contrastano con il buon funzionamento di un'amministrazione pubblica.

La "cattiva amministrazione" ricomprende, pertanto, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche tutte quelle situazioni in cui si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso delle funzioni pubbliche attribuite, in dispregio ai principi di

trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Tale nozione incide, pertanto, oltre che sugli strumenti di tutela repressivi, anche sui profili organizzativi dell'amministrazione, sui controlli amministrativi, sulla trasparenza, sulla deontologia e sulla formazione del personale.

Quadro normativo

La legge n. 190/2012

La strategia anticorruzione si basa sostanzialmente su due direttrici fondamentali: la prevenzione e la repressione dei fenomeni corruttivi.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, entrata in vigore il 28 novembre 2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto notevoli innovazioni in entrambi gli ambiti sopra evidenziati. Infatti, con la L. 190/2012 il legislatore ha inteso attuare concrete ed efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione.

A tal fine, con il citato intervento normativo sono stati introdotti nel nostro ordinamento nuovi strumenti diretti a migliorare le politiche di prevenzione della corruzione e ad incidere in modo organico sui fattori che ne determinano la diffusione, nonché misure per il rafforzamento dei rimedi di tipo repressivo.

Il ruolo della prevenzione è ritenuto unanimemente un fattore importantissimo nella lotta alla corruzione e, sotto questo profilo, la legge in esame individua una serie di strumenti interni all'amministrazione, volti ad arginare il fenomeno corruttivo, intervenendo sul livello di trasparenza dell'azione amministrativa e dei controlli interni, sull'integrità morale dei dipendenti pubblici e, quindi, sulla disciplina dei codici di comportamento, delle incompatibilità degli incarichi, della responsabilità disciplinare e della formazione del personale.

Tra le misure di prevenzione introdotte dalla menzionata legge assumono particolare rilievo le seguenti:

- l'approvazione da parte della CIVIT, individuata come Autorità Nazionale anticorruzione, del Piano Nazionale anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'adozione obbligatoria, da parte di ciascuna amministrazione, del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione;
- la delega al Governo per la disciplina dei casi di non conferibilità e di incompatibilità degli incarichi dirigenziali e degli incarichi di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (esercitata con D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39);
- la delega al Governo per l'adozione di un testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e divieto di ricoprire cariche elettive e di governo (esercitata con D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235);
- la delega al Governo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (esercitata con D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33);
- il rafforzamento del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, con la sanzionabilità della violazione degli obblighi nello stesso contenuti in termini di responsabilità disciplinare. Il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici è stato approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62;
- definizione, da parte di ciascuna pubblica amministrazione, di un proprio codice di comportamento che integra e specifica quello approvato dal Governo;
- tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

In riferimento, poi, all'ambito della repressione dei fenomeni corruttivi, la riforma, dal punto di vista giuridico, consiste essenzialmente nell'innalzamento del trattamento sanzionatorio per alcuni reati fra i quali il peculato, l'abuso d'ufficio, la corruzione propria per atti contrari ai doveri d'ufficio, la concussione ed il prolungamento del termine di prescrizione. Altro elemento di novità consiste nella distinzione tra induzione e costrizione nell'ambito della concussione e nell'introduzione del reato di traffico di influenze illecite.

Nella normativa in esame sono stati individuati, inoltre, i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia di prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo:

- ✓ il Comitato Interministeriale, che ha il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione delle linee guida;
- ✓ il Dipartimento della Funzione Pubblica, che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;
- ✓ l'A.N.AC. (ex CIVIT) che, in qualità di autorità nazionale anticorruzione, svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.

La L. 190/2012 ha anche previsto la nomina, nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, del responsabile della prevenzione della corruzione, individuato dall'organo di indirizzo politico, "di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio".

Con riferimento ai compiti di detto responsabile, le norme prevedono che debba:

- elaborare la proposta del piano triennale della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, comma 8);
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, c. 7 della L. 190/12 e dell'art. 43 del D.Lgs. 33/13, in Regione Campania con DPGR 454/13 è stato nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed il Responsabile della trasparenza nella persona della dott.ssa Giovanna Paolantonio, Direttore Generale per le risorse umane, in quanto figura dirigenziale apicale all'interno della D.G. con funzioni di coordinamento e integrazione delle attività di strutture operanti su ambiti di competenze omogenee e trasversali. Si tratta, infatti, di una figura dotata di una completa conoscenza della configurazione e del funzionamento dell'intera macchina amministrativa regionale.

Il Piano Nazionale Anticorruzione nella legge 190 del 2012

Con l'approvazione della Legge 190/2012 è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema di prevenzione che si articola su due livelli: quello "nazionale", che prevede l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal D.F.P., e quello "decentrato" che prevede la definizione, da parte di ogni amministrazione pubblica, di Piani di Prevenzione Triennali.

Questa articolazione nasce dalla necessità di temperare l'esigenza di assicurare la coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di garantire, altresì, autonomia alle singole amministrazioni in relazione alle specifiche finalità dalle stesse perseguite.

Il P.N.A. rappresenta lo strumento attraverso cui vengono elaborate le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale e si configura come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che possono essere suscettibili di modifiche o sostituzioni a seguito delle verifiche dei risultati scaturenti dalla loro applicazione.

I contenuti del P.N.A. che rivestono maggiore rilevanza sono:

- 1) individuazione delle linee guida per indirizzare le pubbliche amministrazioni nella prima predisposizione dei rispettivi Piani Triennali;
- 2) la trasmissione dei Piani al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 1 c.5 L.190/12), anche attraverso la definizione di "modelli standard delle informazioni e dei dati" (art. 1 c. 4, lettera d);
- 3) la definizione di criteri idonei ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni;
- 4) i compiti del Dipartimento della Funzione Pubblica, relativi all'elaborazione dei dati trasmessi, al costante rapporto con le amministrazioni, anche ai fini della verifica dell'effettiva adozione dei piani e alla previsione di modalità di accesso dell'A.N.AC. (ex CIVIT) ai suddetti dati;
- 5) le immediate indicazioni alle amministrazioni al fine di predisporre piani formativi per i responsabili anticorruzione nelle diverse amministrazioni pubbliche, da estendere, a regime, a tutti i settori delle amministrazioni.

Il P.N.A. è stato approvato con delibera A.N.AC. (ex CIVIT) n. 72/2013 ed è strutturato in tre sezioni. Nella prima sono indicati gli obiettivi strategici e le azioni previste, da implementare a livello nazionale nel periodo 2013-2015; nella seconda viene illustrata la strategia di prevenzione a livello di ciascuna p.a. e contiene le direttive alle p.a. per l'applicazione delle misure di prevenzione, tra cui quelle obbligatorie per legge, mentre gli allegati da 1 a 6 contengono misure di accompagnamento per supportare le amministrazioni nella gestione del rischio; nella terza vengono fornite indicazioni in merito alle comunicazioni dei dati e delle informazioni al D.F.P.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

La definizione delle linee guida rappresenta il contenuto di maggiore rilevanza del P.N.A. Infatti le linee guida hanno la finalità di orientare le pubbliche amministrazioni in merito all'articolazione del proprio Piano Triennale almeno intorno ad alcuni contenuti essenziali, a partire da quelli stabiliti dalla legge n. 190 quali:

- l'individuazione, tra le attività di competenza dell'amministrazione, di quelle più esposte al rischio di corruzione;
- il coinvolgimento ai fini delle attività di cui al punto precedente, dei dirigenti e di tutto il personale delle amministrazioni addetto alle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per

l'implementazione del piano;

- il monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- la rilevazione, in rapporto al grado di rischio, delle misure di contrasto già adottate, ovvero l'indicazione di misure che il piano prevede di adottare;
- individuazione delle misure di carattere generale che l'amministrazione ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione;
- l'individuazione di forme di integrazione e di coordinamento con il Piano triennale della performance;
- la previsione di forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del PTPC sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodica.

Nell'ottica della prevenzione e del contrasto della "corruzione", la L. 190/12 ha sancito, quindi, l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare un Piano di Prevenzione della corruzione che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. La legge integra, quindi, gli strumenti di pianificazione dell'azione amministrativa, aggiungendo uno strumento che, pur nel rispetto del Piano nazionale, deve disegnare la politica di anticorruzione cui tutte le amministrazioni pubbliche devono concorrere.

Nel Piano, infatti, devono trovare definizione le strategie di prevenzione e contrasto alla corruzione ed all'illegalità, le metodologie adottate, le misure previste. Il Piano ha durata triennale, con aggiornamento annuale. È, pertanto, sottintesa un'azione continua e periodica di monitoraggio e di valutazione il cui esito positivo è, certamente, dipendente e commisurato all'apertura ed alla sensibilità dei dipendenti alla cultura dell'integrità e della trasparenza.

Come specificato dal Piano Nazionale Anticorruzione, il P.T.C.P. sistematizza e descrive un "processo" articolato in fasi tra loro collegate, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno.

Il piano sarà teso a delineare un programma di attività e misure specifiche derivanti da una preliminare e necessaria fase di analisi volta ad esaminare l'organizzazione della Regione Campania, nonché le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibili esposizioni" al fenomeno corruttivo. Pertanto, come previsto dal Piano Nazionale, tale analisi avverrà ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli e alle aree sensibili nel cui ambito possono eventualmente verificarsi episodi di corruzione.

Con deliberazione n. 11 del 23 gennaio 2014 è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania, che integra e specifica le previsioni contenute nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Inoltre è in corso di approvazione il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità per il triennio 2014-2016, secondo le disposizioni contenute nella L. 190/2012 e nel D.Lgs. 33/2013. Detti provvedimenti, insieme al presente Piano, rappresentano strumenti indispensabili attraverso cui l'amministrazione intende realizzare un sistema integrato e coordinato di norme tese ad attuare o implementare misure di prevenzione dei rischi di corruzione nell'ambito delle strutture regionali, con l'azione sinergica di tutti gli uffici ed i soggetti coinvolti in tale delicato processo.

Il contesto organizzativo di riferimento

Risulta necessario, per le finalità del Piano per la prevenzione della corruzione, una puntuale analisi del contesto organizzativo di riferimento della

Regione Campania. Le stesse norme tracciano un legame stretto fra prevenzione della corruzione e gestione del personale e, pertanto, è opportuno qui delineare il contesto organizzativo di riferimento.

La Giunta Regionale della Campania nel “solco” della trasparenza e della prevenzione ha sottoscritto il 17/5/2012, prima dell’approvazione della legge in materia, un Protocollo d’Intesa tra Ministero per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione e Ministero dell’Interno a testimonianza della particolare attenzione ai temi della prevenzione della corruzione.

La Regione Campania con le sedute del Consiglio Regionale del 12/6/2008 e del 20/2/2009 ha approvato il testo dello Statuto Regionale, ha proseguito poi la propria azione nell’ottica di una “buona amministrazione” rimodulando la propria organizzazione, approvando la L.R. 8/2010 che all’art. 2 autorizzava la Giunta a disciplinare il proprio ordinamento amministrativo con regolamento, nel rispetto di principi e criteri volti, tra l’altro, al rispetto dell’imparzialità e alla trasparenza dell’azione amministrativa.

Il lavoro è proseguito con l’approvazione, con DGR 432/2011, di detto Regolamento nell’agosto 2011, che così si sostituiva al vecchio Ordinamento amministrativo regolato dalla L.R. 11/1991 che veniva abrogata.

Lo schema scelto e adottato dalla Giunta è quello di un modello semplificato che risponda all’obiettivo di razionalizzazione. Il nuovo ordinamento amministrativo della Regione Campania, che vede la luce con il Regolamento 12 del 29/10/2011, si fonda su tre principi fondamentali quali: risparmio, efficienza e meritocrazia. Nell’ottica dell’economicità dell’azione amministrativa e di snellimento delle procedure, si assiste ad un sostanziale ridimensionamento nell’organizzazione delle strutture da 530 a 350. Lo scopo principale è quello di ridurre i costi della macchina amministrativa e realizzare: maggiore collaborazione tra i vari uffici, unitarietà nell’attuazione dei programmi, maggiore efficacia nell’erogazione dei servizi e un più attento controllo sull’intero processo amministrativo. In tale ottica il cittadino può reperire informazioni, accedere agli atti ed usufruire dei servizi con più trasparenza e tempestività. La nuova flessibilità amministrativa, quindi, rappresenterebbe un ulteriore tassello nel processo di riorganizzazione della macchina regionale.

Dal punto di vista organizzativo la Giunta regionale della Campania è strutturata in:

Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente

5 Dipartimenti,

16 Uffici di Direzione Generale,

5 Uffici Speciali,

1 Ufficio del Datore di Lavoro,

10 Uffici di Staff ai Dipartimenti,

33 Uffici di Staff alle D.G., Off. Speciali,

225 Uffici di Unità Operative Dirigenziali,

32 Uffici di livello dirigenziale per strutture di missione o posizioni dirigenziali individuali.

Per ciò che concerne il supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e l'amministrazione regionale, il Presidente si avvale degli Uffici di Diretta Collaborazione (UDCP).

I Dipartimenti sono strutture di livello dirigenziale articolate in direzioni generali accomunate da omogeneità funzionale. Le Direzioni generali sono strutture complesse corrispondenti agli ambiti e alle politiche di intervento regionale.

Le U.O.D. – Unità Operative Dirigenziali – sono strutture amministrative di livello dirigenziale, in cui si articolano le D.G., e curano l'attuazione dei progetti e la gestione degli atti e provvedimenti amministrativi, esercitando anche poteri di spesa.

Gli Uffici Speciali, come disposto dall'art. 29 del Regolamento n.12/2011, 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, del Consiglio regionale, degli enti regionali, delle società partecipate dalla Regione e degli enti locali, in posizione di autonomia funzionale. Sono Uffici speciali:

Avvocatura regionale

Ufficio per il federalismo

Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici

Struttura tecnica di supporto in materia di politica sanitaria

Ufficio speciale per i parchi, le riserve e i siti UNESCO.

Inoltre l'Amministrazione si è dotata dell'Autorità di Audit prevista dal Regolamenti CE n. 1083/2006 e 1828/2006.

1. La strategia regionale in materia di anticorruzione: obiettivi

La politica di contrasto alla corruzione è una delle priorità delle agende di governo sia a livello centrale sia regionale in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, ratificata con L. 116/2009. Il Protocollo d'intesa tra Ministro per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione, Ministro dell'Interno e Presidente della Regione Campania sottoscritto il 17/05/2012, stipulato prima dell'approvazione della legge in materia, testimonia la particolare attenzione posta nei territori al tema della *prevenzione* della corruzione, rispetto alla quale si evidenzia l'esigenza di potenziare le misure di controllo precauzionale anche da parte delle comunità amministrate e di rafforzare l'integrità e l'etica pubblica come valori fondanti sui quali si basa ogni "buona amministrazione".

Anche i servizi della Commissione europea, nell'ambito del Position Paper sulla preparazione dell'Accordo di Partenariato e dei Programmi in Italia per il periodo 2014-2020, hanno richiamato più volte l'attenzione sulla necessità di rendere più trasparente l'azione amministrativa, ponendo questa esigenza tra le principali sfide per accrescere la capacità istituzionale e quindi migliorare l'uso dei fondi strutturali in Italia. La trasparenza è anche in questo caso uno strumento utile alla costruzione di capacità istituzionale per le amministrazioni del Mezzogiorno. Viene infatti evidenziato nell'ambito della priorità di finanziamento *B.4 Sostenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza della pubblica amministrazione*, che l'obiettivo tematico *Accrescere la capacità istituzionale e assicurare l'efficienza della pubblica amministrazione* si traduce in una serie di obiettivi specifici, tra cui: "(...)Migliorare la trasparenza, l'integrità e la responsabilità nelle pubbliche amministrazioni, in particolare rispetto a politiche anticorruzione e all'uso di fondi pubblici. (...)".

La legge 6 novembre 2012 n. 190 è anche frutto della consapevolezza, divenuta particolarmente forte negli ultimi tempi, di una diffusa illegalità

nell'esercizio dei poteri e nella gestione delle risorse pubbliche tanto da assurgere a vera emergenza nella vita civile ed economica dell'Italia. Il rapporto redatto dall'apposita commissione governativa e presentato il 22 ottobre 2012 ha confermato l'esigenza di una politica integrata nel contrasto del fenomeno corruttivo che, accanto al rafforzamento dei rimedi di tipo repressivo, contempli l'introduzione o il potenziamento nell'ordinamento di strumenti di prevenzione volti a incidere in modo organico e sistematico sui fattori, da intendersi in un'accezione ampia, che favoriscono la diffusione della corruzione. Appare evidente che il fenomeno corruttivo, per le caratteristiche che sempre più di frequente assume, rende insufficiente il mero contrasto di tipo repressivo, rendendo necessario implementare una politica di contrasto di tipo integrato e coordinato, che si avvalga in particolare di misure di tipo extrapenale, destinate a svolgere una funzione di prevenzione, che agiscano sul versante prevalentemente amministrativo.

Il 12 marzo 2013 il Comitato dei ministri per la lotta alla corruzione (composto dai Ministri dell'Interno, della Giustizia e della Pubblica Amministrazione) ha elaborato le *Linee di Indirizzo per la Predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione*, nelle quali viene ribadito che "con l'approvazione della Legge n. 190 del 2012, l'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione". Pertanto, il cuore della norma sta nei suoi strumenti di prevenzione, cioè il P.N.A. e i Piani Triennali di Prevenzione. Il P.N.A. "rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuate le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale". I Piani Triennali di Prevenzione adottati da ciascuna amministrazione costituiscono, invece, lo strumento per introdurre a livello locale politiche anticorruzione e per garantirne il miglioramento continuo nel tempo.

In tale contesto, la Regione Campania ha intrapreso il percorso di introduzione della normativa in materia di anticorruzione e delle azioni ivi previste ponendosi, in sintesi, i seguenti **obiettivi di carattere generale**, in coerenza con gli obiettivi strategici previsti dal PNA:

- o ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- o aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- o accrescere la trasparenza e la capacità di prevenzione dell'azione pubblica con particolare riferimento alle aree amministrative più sensibili al rischio di corruzione;
- o creare un contesto sfavorevole alla corruzione ed improntato alla cultura legalità dell'attività amministrativa e all'etica pubblica;
- o accrescere la sensibilità dei cittadini rispetto alla politica nazionale e regionale di contrasto alla corruzione.

Nel solco dell'attuazione della normativa in materia di anticorruzione si colloca una specifica linea di attività prevista all'interno dell'Accordo di collaborazione che l'Ente ha stipulato in data 5/06/2013 con il Dipartimento della Funzione Pubblica per la realizzazione di un Programma integrato di interventi per il rafforzamento della capacità istituzionale, che prevede l'assistenza all'Ente nell'attività di sviluppo del Piano anticorruzione.

2. Il Piano

2.1 Articolazione, contenuti e modalità di aggiornamento

Come sancito dall'art. 1, commi 5 e 6, della legge n. 190 del 2012, le pubbliche amministrazioni devono adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che rappresenta il documento fondamentale dell'Ente per la definizione della strategia di prevenzione che intende adottare.

In tal senso, il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, individuate dall'Ente, coordinando gli interventi.

Il presente Piano Triennale di prevenzione della Corruzione riferito alle annualità 2013-2016 è predisposto secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione ed in armonia con le disposizioni legislative in materia e, nello specifico, con:

- ✓ la legge n. 190/2012 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione*;
- ✓ la Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ il D.Lgs. n. 33/2013 *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*;
- ✓ il D.Lgs. n. 39/2013 *(Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190)* concernente la modifica della disciplina vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- ✓ DPR n. 62/13 Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 165/2001;
- ✓ l'Intesa del 24/07/2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge n. 190/2012.

I tempi di elaborazione del presente Piano sono stati dettati da elementi, quali il recepimento dell'Intesa del 24/07/2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali e da fattori endogeni, quali il processo di riorganizzazione degli uffici della Giunta Regionale – completato a dicembre 2013 – e la nomina del Responsabile per la prevenzione della corruzione avvenuta a novembre 2013.

La definizione/conclusione del processo di riorganizzazione, intervenendo sulla modifica delle strutture, delle funzioni e degli incarichi, ha rappresentato un elemento propedeutico alla definizione della strategia e del disegno complessivo in materia di prevenzione della corruzione e quindi della elaborazione del Piano stesso, con riferimento alla individuazione delle strutture e delle relative responsabilità (vedi paragrafo sulla *struttura organizzativa a supporto dell'attuazione e monitoraggio del Piano*) sia in termini di prevenzione del fenomeno corruttivo che di individuazione delle materie/attività a rischio.

Va sottolineato che il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e la stessa materia della prevenzione dei fenomeni corruttivi non si configurano come attività compiute, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono progressivamente modificati in

relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione nel territorio di riferimento, nonché sottoposti ad aggiornamenti ed adeguamenti successivi derivanti, in prima istanza, da una più puntuale definizione ed individuazione di ulteriori aree di rischio rispetto a quelle individuate dalla legge, con definizione delle relative misure di prevenzione e contrasto, nonché dall'attività di verifica dell'attuazione degli interventi previsti.

Tenuto conto delle condizioni di contesto esogene ed endogene su citate e considerato il termine entro il quale l'Ente è chiamato ad adottare il Piano, 31 gennaio 2014, il presente documento conterrà:

- per quanto concerne l'**individuazione delle aree a rischio**, il recepimento delle prescrizioni della legge e del PNA in ordine alle aree obbligatorie e comuni e alle relative tipologie di rischio, come descritto nel paragrafo 2.3; conterrà altresì una prima individuazione di tipologie di rischio specifiche ed ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge e dal PNA, ricavate dalla conoscenza di specifici fenomeni riconducibili alle 4 aree obbligatorie. Verranno infine definiti gli interventi da mettere in campo, finalizzati alla puntuale analisi e valutazione del rischio dei processi dell'Ente;
- per quanto concerne le **misure di prevenzione**, verranno recepite le prescrizioni del PNA sul tema, con l'individuazione delle misure esemplificative ivi riportate e con la definizione di ulteriori misure di carattere trasversale già adottate e da adottare. Verranno inoltre recepite tutte le misure obbligatorie di cui all'allegato 1 del PNA, indicando, per ciascuna di esse, le attività già progettate o implementate e quelle da implementare nelle annualità 2014-2015-2016. Verrà inoltre delineato il percorso di individuazione di ulteriori misure di prevenzione e contrasto che emergeranno dalla puntuale attività di identificazione e valutazione del rischio dei processi gestiti dall'Ente.

Il presente Piano intende pertanto includere:

- i contenuti minimi prescritti dalla normativa e dal PNA, in termini di aree a rischio e di misure di prevenzione e contrasto;
- la descrizione di una prima esperienza applicativa in materia di anticorruzione in Regione Campania, ovvero l'analisi e gestione del rischio di fallimento etico del POR FESR Campania 2007-2013 mediante l'utilizzo della metodologia del risk management;
- l'individuazione del percorso e del metodo di approfondimento e dettaglio di ulteriori contenuti, attività ed azioni a farsi che saranno oggetto di successivi aggiornamenti del Piano;
- la struttura organizzativa a supporto dell'attuazione e del monitoraggio degli interventi previsti;
- un quadro sinottico delle azioni implementate e da implementare nelle annualità di riferimento del documento.

Annualmente, entro il 31 gennaio, il Piano sarà oggetto di aggiornamento. Un primo aggiornamento del Piano verrà realizzato nel 2015.

Destinatario del presente piano è tutto il personale dell'amministrazione regionale. La violazione delle misure di prevenzione ivi previste costituisce illecito disciplinare.

2.2 Struttura organizzativa a supporto dell'attuazione e del monitoraggio del Piano

In considerazione della dimensione dell'Ente e della complessità della materia, al fine di raggiungere il miglior risultato dell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, si prevede la designazione di **Referenti della corruzione** che coadiuvino il *Responsabile dell'Anticorruzione*, al quale comunque fanno capo le responsabilità non delegabili previste dalla legge 190/12.

La legge 190/12 si integra, in senso organizzativo, con il D.Lgs. 165/01 che, all'art. 16 prevede per i dirigenti generali il concorso alla definizione delle misure preventive ed al controllo del loro rispetto, nonché informazioni e proposte per le attività a rischio.

Inoltre, nell'intesa del 24.7.13 viene esplicitamente richiamata la possibilità da parte degli Enti, in linea con quanto previsto dalla circolare n. 1 del 2013 del Dipartimento della funzione pubblica, 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.

In capo ai Referenti della corruzione ricorre l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

Pertanto i Referenti della corruzione coadiuvano il Responsabile della prevenzione della corruzione, anche nel rispetto dell'art. 16 D.Lgs. 165/2001 c. I-bis) I-ter) I-quater), nel modo seguente:

- o collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione nell'attività di mappatura dei processi dell'Ente volta alla realizzazione dell'analisi e valutazione del rischio ed alla relativa individuazione di misure di contrasto;
- o provvedono al monitoraggio periodico, secondo le indicazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- o concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- o propongono al Referente della corruzione l'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi all'interno delle strutture di appartenenza;
- o forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- o provvedono alla costituzione di un gruppo di lavoro composto da personale dirigenziale e non, all'interno delle strutture di competenza, che supporti la realizzazione delle attività su indicate.

In ogni caso, a tutti i dirigenti della Giunta della Regione Campania, ed in particolare a quelli preposti alla direzione di strutture con attività dove è più elevato il rischio di corruzione, viene richiesto un comportamento di collaborazione attiva al fine di assicurare la corretta attuazione del presente piano e della normativa in materia di prevenzione della corruzione.

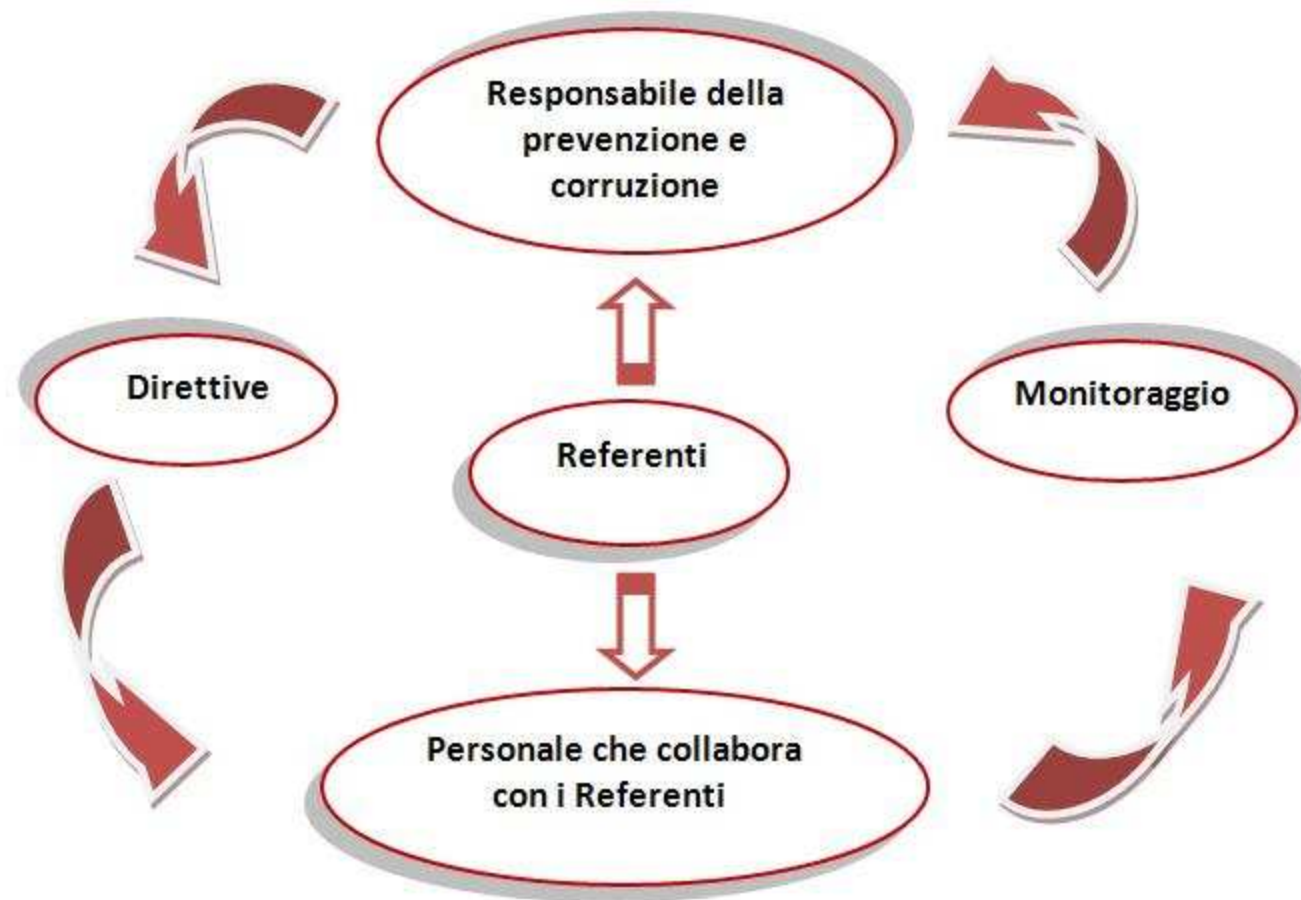
Tra l'altro, per procedere, in modo strutturato e condiviso, alla realizzazione degli adempimenti di legge e all'aggiornamento dei dati di competenza della Direzione Generale per le Risorse Umane si è provveduto a costituire, con decreto dirigenziale n. 27 del 15/1/2014, due gruppi di lavoro, di cui

uno in materia di Anticorruzione e l'altro in materia di Trasparenza, con funzioni di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e alla Direzione Generale.

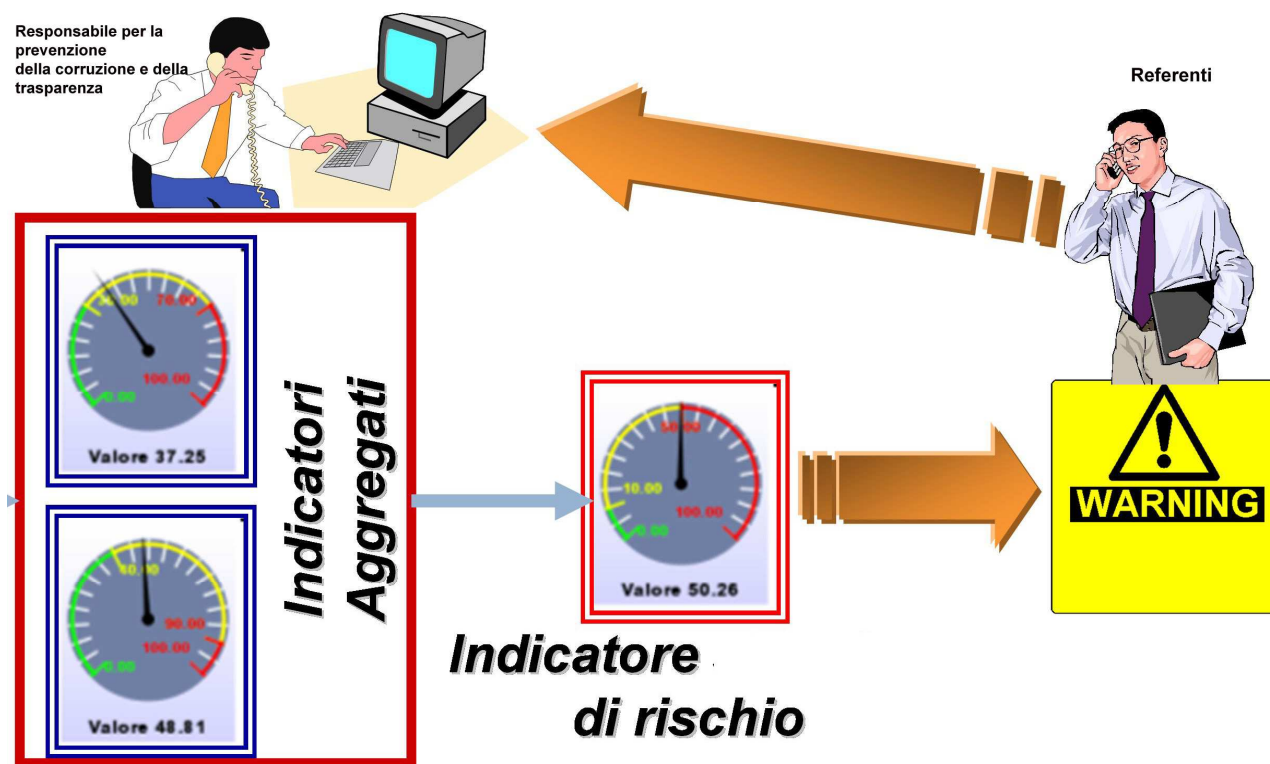
Il Responsabile della prevenzione della Corruzione quindi individua nelle figure dei dirigenti apicali delle strutture amministrative, previste dal Reg.to 12/2011, (Dirigenti delle Direzioni Generali, degli Uffici Speciali, delle Strutture di Missione e del Datore di Lavoro), il *Referente della Corruzione*, che provvederà, relativamente alla propria struttura, allo svolgimento delle attività su indicate nonché al monitoraggio delle attività esposte al rischio di corruzione e all'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi.

Per gli Uffici di diretta collaborazione al Presidente della Giunta Regionale, si individua come *Referente della corruzione* il Capo di Gabinetto o suo delegato.

Nel rispetto della delibera di G.R. n. 478 del 10/09/2012, i dirigenti delle strutture di STAFF “*Verifica attuazione piano della performance organizzativa - vigilanza e controllo enti strumentali e società partecipate*” incardinate in ogni Dipartimento coadiuvano il Responsabile della prevenzione della corruzione nell'attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione nell'ambito degli enti strumentali e delle società partecipate afferenti i propri Dipartimenti.



A supporto dell'attività di monitoraggio, si procederà alla progettazione e realizzazione di un sistema informativo che permetterà la raccolta e l'elaborazione dei dati da processare.



Compiti operativi dei Referenti della corruzione

Azioni	Report	Frequenza
Supporto per l'attività di mappatura dei processi dell'Ente con analisi e valutazione del rischio ed individuazione delle misure di contrasto		annuale
Monitoraggio delle attività e dei procedimenti esposti al rischio di corruzione, anche mediante controllo a sorteggio	Trasmissione report al Responsabile della prevenzione della corruzione dei risultati di monitoraggio e delle azioni espletate	quadrimestrale
Individuazione dei rischi e predisposizione delle azioni di contrasto	Trasmissione report al Responsabile della prevenzione della corruzione dei risultati di monitoraggio e delle azioni espletate	quadrimestrale
Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e tempestiva eliminazione delle anomalie	Trasmissione report al Responsabile della prevenzione della corruzione dei risultati di monitoraggio e delle azioni espletate	quadrimestrale
Attestazione del monitoraggio delle attività e dei procedimenti esposti a rischio di corruzione, nonché dei tempi procedurali		quadrimestrale
Rotazione degli incarichi dei dipendenti addetti alle attività a rischio corruzione, con atto motivato e previa verifica delle professionalità necessarie da possedersi		Secondo le previsioni delle disposizioni in materia di organizzazione amministrativa e in ogni altro caso in cui se ne ravvisi la necessità
Individuazione dei dipendenti coinvolti da inserire nel programma di formazione		annuale
Costituiscono gruppi di lavoro composto da personale		60 gg. dalla

Dirigenziale e non a supporto dell'attuazione delle attività in materia di anticorruzione		pubblicazione del Piano
---	--	-------------------------

NOTA: Le attività sottoposte a monitoraggio dovranno prevedere per l'ultimo trimestre una data anticipata, in quanto in ottemperanza dell'art. 1 c.14 della L.190/2012 *“entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione”*.

2.3 Prima individuazione delle aree a rischio, delle tipologie di rischio connesse e delle misure di prevenzione

Le tabelle che seguono contengono i risultati di una prima attività di individuazione delle aree di rischio e delle tipologie di rischio connesse, per la quale si è tenuto conto, facendole proprie, delle aree di rischio comuni ed obbligatorie e di alcune delle tipologie di rischio esemplificative previste dal PNA ed effettuando un primo approfondimento derivato dalla conoscenza dei fenomeni all'interno dell'Ente in ordine ad alcune specifiche tipologie di rischio.

Una compiuta attività di individuazione delle aree di rischio e dei rischi connessi verrà effettuata nel 2014, secondo il percorso metodologico descritto nel paragrafo 2.4.

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

AREA DI RISCHIO	TIPOLOGIE DI RISCHIO CONNESSE
A) Area: acquisizione e progressione del personale. 1. Reclutamento (concorsi pubblici, assunzioni obbligatorie, stabilizzazioni, incarichi dirigenziali a tempo determinato); 2. Progressioni di carriera; 3. Conferimento di incarichi di collaborazione.	Elenco esemplificativo dei rischi: • individuazione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale di profili professionali non coerenti con le effettive esigenze di reclutamento dell'ente; • previsione, nei bandi di concorso, di requisiti di accesso e/o titoli valutabili non attinenti al profilo messo a concorso, oppure privi di astrattezza e generalità; • insufficienza, nella fase valutazione dei requisiti di accesso al concorso, delle garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne l'imparzialità; • irregolare composizione delle commissioni di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari; • inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, il rispetto della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta, ovvero la predeterminazione di criteri di valutazione dei titoli e delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;

	• insufficienza, nella fase di verifica da parte dei vincitori del possesso dei requisiti di accesso al concorso, di garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne l'imparzialità; • immotivata adozione del provvedimento di revoca del bando di concorso al fine di bloccarne il procedimento nel caso in cui gli esiti si siano rivelati diversi da quelli attesi; • previsione nelle procedure di stabilizzazione, di requisiti di accesso finalizzati all'assunzione a tempo indeterminato di candidati particolari; • progressioni economiche o di carriera accordate in via generalizzata allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari; • mancanza di trasparenza nella fase dell'avviso per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato, ovvero di incarichi di collaborazione, allo scopo di agevolare soggetti particolari. Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento dell'incarico.
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento; 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; 3. Requisiti di qualificazione; 4. Requisiti di aggiudicazione; 5. Valutazione delle offerte; 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; 7. Procedure negoziate; 8. Affidamenti diretti; 9. Revoca del bando; 10. Redazione del cronoprogramma; 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto; 12. Subappalto; 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.	Elenco esemplificativo dei rischi: • frazionamento delle spese al fine di poter ricorrere ad acquisti in economia, anziché procedere all'indizione di gare ad evidenza pubblica; • definizione dei requisiti di accesso alla gara ed, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti, nonché degli eventuali titoli valutabili dalla Commissione, al fine di favorire un'impresa; • uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa finalizzato a favorire un'impresa; • utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto e delle procedure negoziate al di fuori dei casi previsti dalla legge e/o affidamenti per false "emergenze"; • elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto; • insufficienza delle garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne l'imparzialità della fase di verifica del possesso da parte degli aggiudicatari dei requisiti di accesso e dei titoli dichiarati in sede di gara; • abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso oppure per concedere un indennizzo all'aggiudicatario; • ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire

	all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire <i>extra</i> guadagni; • carenze nello svolgimento dei controlli sulla presenza di eventuali accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso.
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. 1. provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato; 2. provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale.	Elenco esemplificativo dei rischi: • insufficienza, nella fase di verifica da parte dei beneficiari del possesso dei requisiti di accesso al provvedimento ampliativo, di garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne l'imparzialità.
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. 1. Provvedimenti amministrativi vincolati; 2. provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale.	Elenco esemplificativo dei rischi: • riconoscimento di indennità e contributi in assenza dei prescritti requisiti al fine di agevolare determinati soggetti; • insufficienza, nella fase di verifica da parte dei beneficiari del possesso dei requisiti di accesso al contributo, di garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne l'imparzialità; • rilascio di concessioni con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti; • insufficienza, nella fase di liquidazione della spesa, di garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne la correttezza ed imparzialità; • riconoscimento di esenzioni o sgravi dal pagamento dei canoni o tributi in assenza dei requisiti, al fine di agevolare determinati soggetti; • mancata tempestività nella riscossione dei canoni o tributi regionali, al fine di favorire i soggetti obbligati.

MISURE DI PREVENZIONE

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione, per ciascuna area di rischio prevede l'elaborazione delle schede di programmazione delle misure di prevenzione.

Accanto alle misure indicate nel PNA, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative e che saranno oggetto di trattazione del paragrafo 2.6 del presente Piano, occorre prevedere misure ulteriori (cfr. Allegato 4 PNA) che, pur non essendo obbligatorie per legge, vengono identificate come necessarie alla gestione dei rischi rilevati. A tal proposito, nella tabella che segue vengono riportate quelle che l'Amministrazione intende fare proprie.

Area di Rischio	Misure di prevenzione
Acquisizione e progressione del personale	• massima diffusione degli atti delle procedure concorsuali, mediante pubblicazione sul portale regionale; • verifica dell'aggiornamento del regolamento dei concorsi, anche mediante la verifica dell'impatto delle disposizioni sulle procedure già concluse; • disciplina, anche a livello regolamentare, della fase di valutazione dei requisiti di accesso al concorso, di garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne l'imparzialità, in particolare prevedendo la collegialità dello svolgimento dell'istruttoria; • disciplina della composizione delle commissioni di concorso finalizzata alla valorizzazione ed all'attinenza delle competenze dei componenti; • previsione, nella fase di verifica da parte dei vincitori del possesso dei requisiti di accesso al concorso, di una pluralità di soggetti incaricati dello svolgimento dell'istruttoria; • approvazione di un disciplinare per il conferimento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato che preveda, tra l'altro, meccanismi di massima trasparenza e diffusione delle procedure di conferimento; • definizione di azioni volte ad assicurare meccanismi di massima trasparenza e diffusione delle procedure di conferimento degli incarichi di collaborazione.
Affidamento di lavori, servizi e forniture	► Pianificazione dei fabbisogni al fine di minimizzare per quanto possibile gli acquisti in emergenza e/o il rischio di frazionamento degli appalti. ► Monitoraggio degli affidamenti attraverso la produzione di reportistica periodica avente ad oggetto: – affidamenti diretti;

	– varianti in corso d'opera; – incrementi contrattuali; – affidamenti classificati per fornitore e per tipologia di acquisto al fine di identificare eventuali frazionamenti; – revoca dei bandi di gara e mancate aggiudicazioni; – concessioni; ► Formalizzazione di un iter autorizzativo interno, con il coinvolgimento di soggetti indipendenti rispetto alla procedura di affidamento (diversi dal R.U.P. e dalla funzione beneficiaria del bene, servizio, fornitura), per l'approvazione della documentazione di gara (es. bando, lettere di invito, ecc.)
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	• disciplina, anche a livello regolamentare, della fase di verifica da parte dei beneficiari del possesso dei requisiti di accesso al provvedimento, con garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne la tempestività ed imparzialità, in particolare prevedendo la collegialità dello svolgimento dell'istruttoria.
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	- o disciplina, anche a livello regolamentare, della fase di verifica da parte dei beneficiari del possesso dei requisiti di accesso al contributo, con garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne la tempestività ed imparzialità, in particolare prevedendo la collegialità dello svolgimento dell'istruttoria; - o disciplina del procedimento di liquidazione della spesa con garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne la tempestività ed imparzialità, in particolare prevedendo la pluralità di soggetti coinvolti nello svolgimento dell'istruttoria; - o disciplina della riscossione dei tributi e dei canoni con garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne la tempestività ed imparzialità, in particolare prevedendo la pluralità di soggetti coinvolti nello svolgimento dell'istruttoria.
Generalità dei procedimenti dell'Amministrazione	Misure trasversali di prevenzione: - o definizione e implementazione dei Piani di Semplificazione; - o digitalizzazione dei procedimenti e degli atti anche ai fini della documentabilità degli stessi nell'ambito del Codice di Amministrazione Digitale; - o trasparenza e valorizzazione degli open data; - o rotazione di dirigenti e funzionari; - o distinzione tra il responsabile del procedimento (funzionario) e soggetto che adotta formalmente l'atto (dirigente); - o monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, anche ai fini dell'esercizio dei poteri sostitutivi in caso di inerzia; - o rafforzamento dei controlli sulle deleghe di potere; - o monitoraggio sulle situazioni di conflitto di interesse;

	- o attivazione delle analisi di customer satisfaction; - o formazione del personale impiegato nelle attività a maggior rischio di corruzione; - o intensificazione dei controlli a campioni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000.

Con riferimento alle **misure trasversali di prevenzione** e nello specifico alla semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti, va segnalato che la Regione Campania ha da tempo attivato un percorso articolato secondo diverse direttrici di semplificazione, amministrativa e istituzionale e, nell'ottica dell'accelerazione e della trasparenza dell'attività amministrativa, ha avviato una serie di iniziative, normative e non, al fine di "snellire" l'apparato amministrativo, iniziative che vanno dalla riorganizzazione e definizione delle funzioni degli uffici fino alla emanazione della legge sulla trasparenza amministrativa.

In tal senso, la Giunta Regionale nel 2014 ha predisposto un disegno di legge recante disposizioni in materia di rilancio e sviluppo dell'economia regionale, nonché **misure urgenti in materia di semplificazione dei procedimenti amministrativi**, di riordino ordinamentale e organizzativo, provvedimento "collegato" alla manovra finanziaria per il 2014, approvata il 16 gennaio 2014. Tra le misure di semplificazione delle procedure amministrative in favore dei cittadini è prevista la realizzazione di un sito internet denominato "Campania Semplice", teso a creare uno strumento di consultazione permanente con i cittadini e le imprese, con i portatori di interesse (*Stakeholder*), al fine di promuovere e sollecitare osservazioni e proposte migliorative su specifiche normative e definiti settori di attività, in particolar modo al fine di verificare i costi di conformità e gli oneri informativi delle norme e delle procedure amministrative di competenza regionale. Tale attività sarà supportata da uno specifico protocollo d'intesa sottoscritto con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, migliorando pertanto le azioni già messe in campo sul terreno delle migliori pratiche.

2.4 L'analisi e gestione del rischio di fallimento etico del POR FESR Campania 2007-2013 con la metodologia del risk management: una prima esperienza applicativa in Regione Campania

In Regione Campania è stata realizzata, nell'ambito del progetto *E.T.I.CA. Pubblica nel Sud: accrescere l'Efficacia, la Trasparenza, l'Innovazione e la Capability dell'amministrazione pubblica* (PON GAT 2007-2013), un'attività di analisi e gestione del rischio di fallimento etico, mediante l'applicazione della metodologia del risk management ad uno specifico ambito/processo dell'Ente: l'erogazione e gestione dei fondi POR FESR Campania 2007-2013.

Uno degli ambiti specifici del progetto ETICA, cui l'Ente ha aderito, è infatti il trasferimento di metodologie e pratiche efficaci per prevenire la corruzione e rafforzare l'integrità e la correttezza dell'azione pubblica, intervenendo sui processi che regolano l'attuazione amministrativa, finanziaria e fisica degli interventi co-finanziati dai Fondi strutturali.

A tal fine, il progetto ha previsto lo svolgimento, con il coinvolgimento delle strutture regionali più direttamente interessate dai Programmi Operativi, di un'attività di risk assessment applicata al processo di erogazione e gestione dei fondi FESR, finalizzata ad analizzare i principali scenari di rischio e identificare le aree di miglioramento e le salvaguardie più efficaci. Il principale strumento a supporto di quest'attività è stato la **mappa graduata del rischio** che rappresenta le vulnerabilità, secondo la probabilità di accadimento, le tipologie e gli effetti sul piano etico, della correttezza e della trasparenza.

L'esperienza in questione si è dipanata lungo tre annualità (2011, 2012, 2013). Nel 2011 è stata avviata l'attività di mappatura che ha nello specifico avuto ad oggetto la costruzione di un *catalogo degli eventi a rischio di fallimento etico* relativi al processo di erogazione e gestione dei fondi FESR – in particolare, i procedimenti a titolarità e regia regionale per l'acquisizione di beni e servizi e la realizzazione di opere co-finanziati dai fondi strutturali FESR – l'identificazione e applicazione dei criteri di valutazione dell'impatto e della probabilità, la valutazione dei presidi esistenti, l'identificazione degli eventi rischiosi critici.

Il modello così sviluppato è stato successivamente applicato, nel 2012, su due obiettivi operativi specifici segnalati come critici: l'obiettivo 1.2 “Migliorare la salubrità dell'ambiente” e 1.4 “Migliorare la gestione integrata delle risorse idriche”. La sperimentazione ha previsto la revisione e personalizzazione degli strumenti sviluppati, il coinvolgimento dei beneficiari, l'identificazione delle cause a fronte degli eventi rischiosi critici e lo sviluppo di un'ipotesi di strumenti di prevenzione a fronte delle categorie ed eventi rischiosi critici.

Infine, nel 2013 è stata realizzata un'azione di formazione e assistenza rivolta ai team di alcuni Obiettivi Operativi FESR e finalizzata al trasferimento metodologico e lo sviluppo di competenze sul tema *La gestione del rischio di fallimento etico del POR FESR Campania 2007-2013*. Nella prima delle due edizioni previste dal progetto sono stati complessivamente coinvolti **91** dipendenti, dei quali 13 Responsabili di Obiettivi Operativi FESR e 78 tra componenti dei team di obiettivo, capo team, controllers e personale dell'Autorità di Audit.

L'attività ha avuto una durata di circa 2 mesi e mezzo e, da un punto di vista metodologico, ha previsto l'alternanza di momenti d'aula (Laboratori) finalizzati alla riflessione strutturata sugli aspetti metodologici e fasi di lavoro sul campo (incontri con i consulenti di progetto presso gli uffici di appartenenza dei discenti) finalizzate all'implementazione assistita del metodo di gestione del rischio di fallimento etico.

Output della prima edizione del percorso, avviata ad ottobre e conclusasi a dicembre 2013, sono stati i lavori di gruppo realizzati sul campo e in maniera condivisa per ogni fase del ciclo di risk management. In particolare, tra le attività realizzate si annoverano: la la condivisione degli strumenti per la rilevazione della cultura etica, l'ampliamento del catalogo degli eventi rischiosi, la revisione/miglioramento dei criteri di valutazione, la rilevazione di alcune idee per la prevenzione dei rischi evidenziati come critici.

L'azione è da considerarsi come una prima esperienza regionale di analisi e gestione del rischio di corruzione costruita *bottom-up* con i dipendenti regionali coinvolti in specifici processi.

Per la descrizione dettagliata dell'attività di mappatura su citata e dei risultati raggiunti dalla stessa e dal percorso di formazione-assistenza, si rimanda al documento allegato "*Linee Guida – Analisi e gestione del rischio di fallimento etico del POR FESR Campania 2007-2013*".

2.5 Il processo di gestione del rischio: la metodologia e gli strumenti

Il percorso metodologico per l'individuazione più puntuale delle aree a rischio e delle tipologie di rischio connesse, muovendo da quelle su indicate, dovrà consentire, partendo dall'analisi dello specifico contesto organizzativo della Regione Campania, di valutare il diverso livello di vulnerabilità dei processi e conseguentemente di individuare azioni, comportamenti, regole e competenze abilitanti capaci di attivare efficaci interventi di prevenzione e contrasto.

Nel fare ciò, sarà dedicata particolare attenzione ai dispositivi già adottati dall'amministrazione (ad es. piani della performance, piani della trasparenza, sistemi di valutazione del personale, sistemi di programmazione e controllo), con l'intento di garantire il coordinamento, la sinergia reciproca e l'integrazione funzionale con la strategia anticorruzione.

Con specifico riferimento alla metodologia che verrà adottata per l'attività di gestione del rischio, l'Amministrazione intende fare propri i principi e le linee guida UNI ISO 31000:2010, che rappresentano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000 (edizione novembre 2009), elaborata dal Comitato tecnico ISO/TMB "*Risk Management*".

Le fasi principali che, in virtù della metodologia su citata, verranno seguite, secondo le prescrizioni e gli strumenti del PNA e dei relativi allegati, sono:

- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

Muovendo dalle aree a rischio obbligatorie, il percorso metodologico su delineato dovrà pertanto consentire all'amministrazione di addivenire ad una chiara e completa individuazione ed analisi dei rischi, con relativa catalogazione, e all'individuazione di misure di prevenzione e contrasto.

I risultati di tale processo di analisi saranno contenuti nell'aggiornamento del Piano, previsto per il 2015.

2.6 Le misure di prevenzione obbligatorie

L'Amministrazione intende fare proprie le misure di prevenzione e contrasto obbligatorie di cui all'allegato 1 del PNA. Nello specifico, tali misure vengono di seguito trattate secondo la macroripartizione tra *Misure già progettate, in corso di attuazione o implementate*, rispetto alle quali verranno descritte le azioni già adottate e quelle da adottare, e *Misure da progettare o implementare*, che verranno messe in cantiere nelle annualità 2014, 2015 e 2016.

2.6.1 Le misure progettate/in corso/implementate

Trasparenza e Raccordo con il ciclo della Performance

Riferimenti Normativi:

- ✓ D.lgs. 150/2009 – Disciplina del Ciclo della trasparenza nella PP.AA.
- ✓ Legge 190/2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- ✓ D.lgs. 33/2013 – Riordino della disciplina degli obblighi di pubblicazione Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, circolare n. 2/2013
- ✓ Delibera n. 50 del 2013 della C.I.V.I.T. attuale A.N.AC.
- ✓ Delibera n. 26 del 2013 dell'A.V.C.P.

La legge 190 del 2012 è intervenuta a rafforzare gli strumenti che il legislatore aveva posto in essere in materia di trasparenza, prevedendone in questo modo un'attuazione ancora più stringente rispetto a quanto già previsto dalla L. n. 241 del 1990 e successivamente dal D.lgs. n. 150 del 2009.

Infatti con l'art. 1 c. 15, 16 della l. 190/2012 si è previsto che “...la trasparenza dell'azione amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lett. m) della Costituzione, secondo quanto previsto dall'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge”.

Successivamente il legislatore, a seguito della delega realizzata a favore del Governo, ha approvato una normativa di riordino degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, con il D.Lgs. n. 33/2013, con il quale si è accentuata la qualificazione della trasparenza intesa come *accessibilità totale* delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche

amministrazioni, volta a rendere percorribili forme di controllo sul perseguimento delle informazioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza è quindi un mezzo che consente di realizzare *l'accountability con i cittadini e per i cittadini*, quindi garantisce e promuove una amministrazione con un agire eticamente corretto e verificabile.

Essa quindi rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e costituisce anche metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino/utente, delle decisioni della pubblica amministrazione e dell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Da questo punto di vista quindi la trasparenza amministrativa consente:

- o la conoscenza del responsabile di ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via la responsabilizzazione dei funzionari;
- o la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei “blocchi” anomali del procedimento stesso;
- o la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tale via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- o la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (PNA sez. Trasparenza).

Azioni già attuate sino al 2013

L'Amministrazione Regionale ha adottato una legge regionale in data 28/8/2013 ad oggetto “Disposizione in materia di trasparenza amministrazione e valorizzazione dei dati di titolarità Regionale”.

Inoltre la Regione Campania si è già dotata da tempo di un sistema di informatizzazione dei decreti e delle delibere di Giunta, garantendo in questo modo la tracciabilità dei provvedimenti amministrativi e maggiore trasparenza amministrativa.

Il Sito istituzionale della Regione Campania è stato recentemente implementato, prevedendo tra l'altro, nel rispetto delle recenti normative (D.Lgs. n. 33/2013) una sezione dedicata all'*Amministrazione Trasparente* nell'ambito della quale viene indicata: la Guida agli uffici, gli incarichi e le consulenze, le aggiudicazioni delle gare, le sovvenzioni, i contributi e i vantaggi corrisposti dall'ente, l'elenco dei procedimenti amministrativi, l'elenco delle società partecipate, l'anagrafe degli eletti, le retribuzioni dei dirigenti e dei nuclei di valutazione, l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti della Giunta della Regione Campania.

Azioni da attuare nel 2014-2015-2016

Ai sensi dell'art. 1 c.15,16 della legge 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione Regionale è tenuta ad assicurare la trasparenza amministrativa mediante la pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge e si impegna a farlo nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- La Regione Campania con l'approvazione del piano anticorruzione provvederà anche ad approvare il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

- La Regione s’impegna a prevedere e disciplinare all’interno del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità l’accesso civico, che sarà gratuito e andrà presentato al Responsabile della trasparenza.
- I Referenti della corruzione delle strutture apicali e i dirigenti tutti assicureranno la trasparenza amministrativa mediante la pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni stabilite dalla legge relative ai procedimenti amministrativi gestiti, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione.
- I Referenti della corruzione delle strutture apicali e i dirigenti competenti per materie, assicureranno la trasparenza mediante la pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni riguardanti i procedimenti di: a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs. n. 163/2006, c) di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all’art. 24 del citato D.Lgs. 190/2009.
- Il Responsabile della prevenzione e corruzione, al fine di diffondere la cultura della trasparenza amministrativa, adotta all’interno dell’ente circolari/direttive volte a promuovere il rispetto della normativa in materia di trasparenza amministrativa e la conoscenza degli obblighi di pubblicazione.
- Il Responsabile della prevenzione e corruzione provvede ad adottare misure di monitoraggio periodico sull’attuazione degli obblighi di trasparenza, coadiuvato dai referenti della corruzione delle strutture apicali dell’ente.
- I Referenti della corruzione delle strutture apicali dell’ente s’impegnano a fornire periodicamente al Responsabile della prevenzione e corruzione i dati e le informazioni richieste al fine di verificare il rispetto degli obblighi sulla trasparenza amministrativa.
- Al fine di garantire il raccordo tra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Piano della performance e rafforzare la cultura della trasparenza amministrativa all’interno dell’ente, l’Amministrazione Regionale provvederà ad inserire tra gli obiettivi programmatici previsti dall’art. 4 del D.Lgs. 150/2009 per i Dirigenti di strutture apicali e quindi a cascata per gli obiettivi di tutto il personale dirigenziale e non, uno specifico obiettivo volto ad implementare l’attuazione della trasparenza amministrativa così come disciplinata dall’ art. 1 c.15,16 della legge 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33/2013.

Codice di Comportamento per il personale della Giunta Regionale della Campania

Premessa e riferimenti normativi

L'art. 54 del predetto decreto legislativo 30.03.2001 n.165, al comma 5, ha previsto che ciascuna Amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento approvato con il DPR citato ai sensi dell'art. 54, comma 1, del sopra citato Decreto legislativo.

Si evidenzia che il testo del predetto articolo 54 è quello che risulta a seguito della integrale sostituzione del testo precedente, compiuta dal comma 44 dell’articolo 1 della legge 6.11.2012 n.190 che, appunto, riporta disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.

Il Codice di comportamento che riguarda la generalità dei dipendenti pubblici è stato emanato con DPR 16.04.2013 n. 62, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.129 del 4.06.2013 ed entrato in vigore il 19.06.2013.

Con riferimento alla disposizione di legge sopra citata la Commissione Indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle

amministrazioni pubbliche – Autorità nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 75 del 24.10.2013, ha approvato le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, contenenti direttive per la loro redazione.

La competenza ad adottare il codice in parola, secondo le indicate linee guida della CIVIT, è da individuare nell'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del responsabile per la prevenzione della corruzione, supportato dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Inoltre in data 19.12.2013 la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha definito le linee guida per la redazione del Codice di comportamento da parte delle amministrazioni regionali.

Attività svolte nel corso dell'anno 2013

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi dell'art.1, comma 7, della legge 6.11.2012 n.190, con il supporto del responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ha proposto alla Giunta Regionale uno schema di codice composto da n.18 articoli, che ha tenuto in considerazione quanto previsto dalla norma, dal codice di cui al DPR 62/2013, dalle direttive della CIVIT, nonché dalle linee guida della Conferenza delle Regioni e Province Autonome.

Attività in programma da svolgere nel corso dell'anno 2014

Questa Amministrazione ha provveduto in data 23/01/2014 ad adottare con Delibera n. 11 lo schema di codice composto da n.18 articoli, come proposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi dell'art.1, comma 7, della legge 6.11.2012 n.190.

A seguito dell'approvazione da parte della Giunta Regionale dello schema di codice composto da n.18 articoli, come proposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi dell'art.1, comma 7, della legge 6.11.2012 n.190, si provvederà ad attivare la procedura aperta prevista dall'art.54 del D.L.gs. 165/2001, per poi giungere alla definitiva approvazione del Codice di Comportamento per il personale dipendente della Giunta Regionale;

Tale procedura prevede la pubblicazione dello schema, l'individuazione degli *stakeholder*, la massima diffusione mediante apposito avviso da pubblicare sul sito istituzionale, concedendo un periodo di quindici giorni per produrre le proposte e le osservazioni al suddetto schema di codice;

Il predetto schema di codice, sarà sottoposto all'esame dell'organismo indipendente di valutazione (OIV), di cui all'art.13 del D.Lgs. 150/2009, che dovrà esprimere il proprio parere obbligatorio, verificando se il Codice sia conforme a quanto previsto dalle linee guida dell'A.N.AC. (ex CIVIT).

Successivamente, valutate le proposte e le osservazioni e acquisito il parere obbligatorio dell'OIV, si redigerà il testo definitivo che verrà portato nuovamente all'attenzione della Giunta Regionale, competente in quanto organo di indirizzo politico-amministrativo.

Una volta approvato il codice in via definitiva si provvederà alla pubblicazione sul sito istituzionale come condizione per poter esercitare il potere disciplinare e per obiettivi connessi alla garanzia di trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione provvede ad adottare misure di monitoraggio periodiche volte a controllare il rispetto della normativa in materia di rotazione del personale addetto alle aree di rischio della corruzione, coadiuvato dai referenti della corruzione delle strutture apicali dell'ente .

I Referenti della corruzione delle strutture apicali dell'ente s'impegnano a fornire periodicamente al Responsabile della prevenzione e corruzione i dati e le informazioni richieste al fine di verificare il rispetto della normativa in questione.

Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 comma 5, lett. b), della Legge n. 190/2012 e sulla base delle indicazioni fornite dal P.N.A., l'Amministrazione Regionale è tenuta ad assicurare, nelle aree particolarmente esposte al rischio corruzione, la rotazione del personale (dirigenti e funzionari addetti, ivi compresi i responsabili del procedimento), e si impegna a farlo nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- Il Responsabile della prevenzione e corruzione, coadiuvato dai Referenti della corruzione delle strutture apicali, monitora periodicamente le aree a più alto rischio corruzione al fine di valutare per quali posizioni è necessario attuare una rotazione negli incarichi, evitando in tal modo il consolidamento di rischiose posizioni “di privilegio” nella gestione diretta di determinate attività e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione;
- I Referenti della corruzione delle strutture apicali ed i dirigenti tutti, alla luce dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001, dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale incardinato nella loro struttura nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- Il Responsabile della prevenzione e corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b) della L. n. 190/2012, verifica, d'intesa col dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nelle aree individuate ad alto rischio corruzione;
- L'obbligo di rotazione degli incarichi va, comunque, temperato con la necessità di garantire gli stessi standard di erogazione dei Servizi, mantenendo la continuità amministrativa, la coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture;
- L'applicazione del principio della rotazione del personale va valutata anche se dovesse comportare un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;
- Ove si riscontrassero impedimenti all'applicazione del principio della rotazione del personale, connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione, nei successivi aggiornamenti del P.T.P.C. verranno indicate le motivazioni di tale impedimento.

Azioni già attuate sino al 2013

- Previsione del criterio di rotazione negli atti di indirizzo contenenti i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvati dall'autorità di indirizzo politico:
 - Con la Delibera di Giunta regionale n. 479 del 10.09.2012, che ha approvato il “Disciplinare conferimento incarichi” dirigenziali, si è ribadito il principio di rotazione negli incarichi disponendo che, “nelle procedure di attribuzione di incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa, nonché della finalità di valorizzazione della pluralità di

esperienze professionali, al conferimento degli incarichi dirigenziali, va applicato il principio di rotazione di cui all'art. 14 della L. R. n. 11/1991, tenendo, altresì, conto delle condizioni di pari opportunità”;

- Con le Delibere di Giunta regionale n. 427 del 27.09.2013 e n. 488 del 31.10.2013, nel rispetto del medesimo “principio di rotazione di cui all'art. 14 della L. R. n. 11/1991, relativamente alla materia trattata nell'incarico ricoperto nel previgente ordinamento, salve restando particolari esigenze di funzionalità dell'attività amministrativa connesse alla protezione civile, all'ambiente, al perseguimento degli obiettivi contenuti nel piano di rientro sanitario e al raggiungimento di obiettivi attinenti alle priorità del programma di governo o alla necessità di garantire il rispetto di impegni assunti nei confronti dell'Unione europea o del governo nazionale”, sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali di Direttore Generale, di Responsabile delle Unità Operative Dirigenziali e di Responsabile delle Strutture di Staff.

Azioni da attuare nel 2014-2015-2016

Saranno adottate circolari/direttive interne volte a:

- Individuare nel rispetto della partecipazione sindacale, criteri generali, modalità e tempi di attuazione della rotazione, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione.

Le procedure di rotazione del personale verranno definite sulla base di:

- criteri e indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione Nazionale e da parte dell'ANAC (ex CIVIT);
 - criteri e linee guida dettate dalle intese della Conferenza Unificata (Governo, Regioni ed Enti locali) del 24.07.2013;
 - maggiori e approfondite analisi da effettuare su ciascuna struttura su cui verrà applicato il principio della rotazione.
- Prevedere la revoca o l'assegnazione ad altro incarico a seguito di avvio di procedimento penale o disciplinare, ai sensi di quanto disposto dall'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
 - Il Responsabile della prevenzione e corruzione provvede ad adottare misure di monitoraggio periodico volte a controllare il rispetto della normativa in materia di rotazione del personale addetto alle aree di rischio della corruzione, coadiuvato dai referenti della corruzione delle strutture apicali.
 - I Referenti della corruzione delle strutture apicali dell'ente s'impegnano a fornire periodicamente al Responsabile della prevenzione e corruzione i dati e le informazioni richieste al fine di verificare il rispetto della normativa in questione.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 1, c.41 della legge n.190/2013 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241/1990, rubricato “Conflitti d'interessi”.

La disposizione stabilisce che “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche

potenziale.”

Ecco quindi che tra le misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione, un ruolo importante riveste l’obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, che si realizza mediante l’astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell’interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l’interesse perseguito mediante l’esercizio della funzione e/o con l’interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La norma summenzionata va letta in maniera coordinata con un’altra disposizione inserita nel Codice di comportamento.

L’art. 6 del D.P.R. n. 62/2013 contiene, infatti, una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse, ma anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza”.

L’amministrazione si impegna a realizzare tale misura di contrasto nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- Promozione da parte dell’Amministrazione Regionale, di iniziative informative al fine di dare conoscenza al personale dipendente (responsabile del procedimento e titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale) dell’obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse anche potenziale, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire nella segnalazione di ogni situazione di conflitto, ai sensi di quanto previsto dall’art. 6 bis della L. n. 241/90 (introdotto dall’art. 1, comma 41 della L. n. 190/2012 e con valenza deontologico-disciplinare) e dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici).
- Promozione di attività formativa da parte del Responsabile della prevenzione e della corruzione nei confronti di tutto il personale della Giunta della regione Campania volta a diffondere la conoscenza della normativa in materia di conflitto d’interesse.

Azioni già attuate sino al 2013

- In osservanza dell’art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., in sede di istruttoria per il rilascio delle autorizzazioni per gli incarichi ai dipendenti della Giunta della Regione Campania, si provvede a verificare il rispetto dell’obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse anche potenziale.
- L’Amministrazione, tenuto conto dell’entrata in vigore del Codice approvato con D.P.R. n. 62/2013, ha provveduto a predisporre un apposito schema di Codice di comportamento, approvato dalla Giunta Regionale con Delibera n. 11 del 23/01/2014;

Azioni da attuare nel 2014-2015-2016

- Predisposizione del Disciplinare disciplinante il conferimento degli incarichi extra-istituzionali ai dipendenti regionali nell’ambito del quale si provvederà a regolamentare il conflitto di interesse, anche potenziale, recependo anche i criteri e le linee-guida eventualmente elaborati in sede di Conferenza Unificata (Governo, Regioni ed Enti locali).
- Predisposizione di circolari/direttive volte ad individuare le modalità da seguire nell’ipotesi in cui sia necessaria la segnalazione di una situazione di conflitto, così come previsto dal P.N.A all’allegato 1 punto B6.
- Il Responsabile della prevenzione e corruzione provvede ad adottare misure di monitoraggio periodico volte a controllare eventuali casi di conflitto di interesse verificatisi all’interno dell’ente coadiuvato dai referenti della corruzione delle strutture apicali.
- I Referenti della corruzione delle strutture apicali dell’ente s’impegnano a fornire periodicamente al Responsabile della prevenzione e

corruzione i dati e le informazioni richieste al fine di verificare il rispetto della normativa in questione.

Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

La considerazione che la concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri, compromettendo in questo modo il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa, ha indotto il legislatore ad intervenire sulla disciplina degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici, modificando con la legge n. 190/2012 il dettato dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001.

Pertanto, alla luce di tale nuovo assetto normativo, Amministrazione Regionale si impegna a seguire le seguenti indicazioni:

- Nel rispetto dell'art. 53 c.5 del D.Lgs. 165/2001 il conferimento d'incarico operato direttamente dall'Amministrazione Regionale, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengono da amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza vanno disposte tenendo conto della specifica professionalità, tale da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudicano l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.
- In più nel rispetto anche dell'art. 53 c.7 del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione Regionale, in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionale, è tenuta a valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali.
- L'istruttoria per il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera accurata e tenendo presente che talvolta lo svolgimento di un incarico extra-istituzionale costituisce un'opportunità di crescita professionale per il dipendente, in grado anche di determinare una ricaduta positiva sull'attività istituzionale dell'ente.
- Anche gli incarichi attribuiti a titolo gratuito vanno comunicati formalmente all'Amministrazione Regionale, in quanto anche in questo caso, pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione, comunque l'Amministrazione dovrà valutare l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e se del caso, comunicare al dipendente il diniego.
- Per quanto riguarda il regime della comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, in materia di anagrafe delle prestazioni e nel rispetto dell'art. 53 c. 12 del D.Lgs. 165/2001, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle amministrazioni pubbliche debbono essere comunicati al D.F.P.

Azioni già attuate sino al 2013

- Gli incarichi extra-istituzionali per i dipendenti della Giunta della Regione Campania nonché il regime dell'anagrafe delle prestazioni attualmente in Regione Campania risultano disciplinati da:
 1. Disciplinare approvato con D.G.R.C. n. 112/2007 ad oggetto "Approvazione disciplinare per le autorizzazioni ai dipendenti della Giunta Regionale per lo svolgimento di attività non comprese nei compiti e doveri d'ufficio";
 2. Circolare n. 11 del 22/03/2007;
 3. Circolare Assessore n. 346/sp del 29/06/2010;
 4. Circolare n. 12 del 23/9/2011 ad oggetto "Anagrafe delle Prestazioni-Adempimenti";

5. Circolare n. 1 del 2013 ad oggetto” art. 1 c.42 legge n. 6/11/2012 n. 190 – Attuazione modifiche all’art. 53 del D.Lgs. 165/2001- Autorizzazioni ai dipendenti per lo svolgimento di incarichi extra ufficio e – Anagrafe delle Prestazioni.

Azioni da attuare nel 2014-2015-2016

- L’Amministrazione, al fine di garantire una trattazione unitaria della materia riguardante gli incarichi ai dipendenti della Giunta della Regione Campania e nel rispetto delle recenti modifiche normative, sta predisponendo un nuovo disciplinare.
- Il Responsabile della prevenzione e corruzione provvede ad adottare misure di monitoraggio periodico volte a controllare il rispetto della normativa in materia, coadiuvato dai referenti della corruzione delle strutture apicali.
- I Referenti della corruzione delle strutture apicali dell’ente s’impegnano a fornire periodicamente al Responsabile della prevenzione e corruzione i dati e le informazioni richieste al fine di verificare il rispetto della normativa in questione.

Conferimento di Incarichi Dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors) e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

In attuazione di quanto disposto dall’art. 1, commi 49 e 50, della Legge n. 190/2012, è stato emanato il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico. Destinatari delle norme sono le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Sulla base della richiamata normativa e delle indicazioni fornite dal P.N.A. l’Amministrazione regionale è tenuta ad assicurare il rispetto delle specifiche previsioni legislative in materia e si impegna a farlo mediante le seguenti attività:

- Acquisizione, a norma dell’art. 20 del D.Lgs. 39/2013, all’atto del conferimento dell’incarico dirigenziale, di apposita dichiarazione sostitutiva resa dall’interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, concernente la insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste nel medesimo decreto.
- Acquisizione, con cadenza annuale nel corso dell’incarico dirigenziale, a norma dell’art. 20 del D.Lgs. 39/2013, di apposita dichiarazione sostitutiva resa dall’interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, concernente la insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste nel medesimo decreto.
- Pubblicazione sul sito istituzionale della Regione Campania, nella sezione anticorruzione, delle dichiarazioni acquisite ai sensi dei precedenti punti.
- Elaborazione di un vademecum che preveda nel dettaglio le cause di inconferibilità e di incompatibilità e le figure dirigenziali alle quali dette cause sono riferite, e relativo aggiornamento a seguito di eventuali modifiche normative alla vigente legislazione in materia.
- Predisposizione e pubblicazione sul sito istituzionale della Regione Campania, nella sezione anticorruzione, di un format contenente lo schema di dichiarazione sostitutiva che deve essere resa dagli interessati con cadenza annuale nel corso dell’incarico dirigenziale ed aggiornamento dello stesso a seguito di eventuali modifiche normative.

- Definizione, attraverso apposita circolare, della procedura attraverso cui effettuare il controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali o in sede di dichiarazione annuale. Con il medesimo atto dovranno essere individuati anche gli uffici coinvolti in relazione all'acquisizione delle notizie utili ai fini del controllo di che trattasi, e dovranno essere disciplinati i rapporti e le comunicazioni tra gli uffici medesimi.
- Definizione della procedura di contestazione circa la sussistenza o insorgenza di cause di incompatibilità o inconferibilità in materia di incarichi, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 39/2013.
- Verifica e monitoraggio da parte del Responsabile della prevenzione e corruzione, coadiuvato dai Referenti della corruzione delle strutture apicali, del rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 39/2013 da parte degli altri soggetti destinatari della richiamata normativa.

Azioni già attuate sino al 2013

- Predisposizione di un format contenente lo schema di dichiarazione sostitutiva resa dai soggetti cui sono stati conferiti incarichi dirigenziali successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. 39/2013;
- Acquisizione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, di apposita dichiarazione sostitutiva resa dall'interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, concernente la insussistenza di una delle cause di inconferibilità previste nei Capi III e IV del medesimo decreto.

Azioni da attuare nel 2014-2015-2016

- Acquisizione, con cadenza annuale nel corso dell'incarico dirigenziale, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, di apposita dichiarazione sostitutiva resa dall'interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, concernente la insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste nel medesimo decreto.
- Pubblicazione sul sito istituzionale della Regione Campania, nella sezione anticorruzione, delle dichiarazioni acquisite ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013.
- Elaborazione di un vademecum che preveda nel dettaglio le cause di inconferibilità e di incompatibilità e le figure dirigenziali alle quali dette cause sono riferite, e relativo aggiornamento a seguito di eventuali modifiche normative alla vigente legislazione in materia.
- Predisposizione e pubblicazione sul sito istituzionale della Regione Campania, nella sezione anticorruzione, di un format contenente lo schema di dichiarazione sostitutiva che deve essere resa dagli interessati con cadenza annuale nel corso dell'incarico dirigenziale ed aggiornamento dello stesso a seguito di eventuali modifiche normative.
- Adozione di circolari interne volte a disciplinare la procedura di controllo della veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese all'atto del conferimento dell'incarico o in sede di dichiarazione da rendere nel corso dell'incarico con cadenza annuale.
- Definizione della procedura di contestazione circa la sussistenza o insorgenza di cause di incompatibilità o inconferibilità in materia di incarichi, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 39/2013 e dei connessi e conseguenti adempimenti.

Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

L'art. 1, comma 42, lettera l, L. 6 novembre 2012, n. 190 ha apportato una modifica all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, aggiungendo il comma 16-ter, al fine di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

La norma prevede che:

“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”

Il rischio che si vuole arginare è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative privilegiate e sfruttare la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione a proprio fine, ottenendo magari un lavoro vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio, per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione, hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura.

La norma prevede, pertanto, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti. Tali dipendenti non possono avere, infatti, alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Il regime sanzionatorio, in caso di violazione di tale divieto, comporta sanzioni sull'atto (i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli) e sui soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto (tali soggetti non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione).

In ogni caso, il successivo comma 43 dell'art. 1 della L. 190/2012 ha disposto che “Le disposizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dal comma 42, lettera l), non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge”.

Azioni attuate nel 2013

- ✓ E' stata approntata una prima bozza del Nuovo Regolamento sulla Disciplina delle incompatibilità con il rapporto di lavoro e delle autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi, che contempla anche la disposizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, secondo periodo.

Azioni da attuare nel 2014-2015-2016

A seguito di attività di consultazione tra il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e i Referenti delle strutture apicali, e/o costituzione di gruppi di lavoro:

- ✓ Saranno individuate e monitorate le aree e i dipendenti per i quali è prevalente l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006).
- ✓ Saranno predisposte Direttive interne e/o adottati atti normativi e/o modificati Regolamenti al fine di:
 - inserire nei contratti di assunzione del personale il richiamo alla previsione di cui all'art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001, che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
 - inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
 - disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
 - rendere noto il regime sanzionatorio in caso di violazione del divieto (sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti);
 - agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.
- ✓ Si valuterà l'opportunità di effettuare controlli sui precedenti penali, per adottare le conseguenti determinazioni.

La Formazione

Il successo della policy in materia di lotta alla corruzione non dipende soltanto dalle norme di carattere imperativo, ma da una serie di misure di carattere gestionale e soprattutto dal coinvolgimento delle *persone* più che delle figure professionali che operano nell'amministrazione.

Appare evidente che le attività di formazione siano quelle che possono meglio incidere dal punto di vista gestionale contribuendo a migliorare nel

medio-lungo periodo il rapporto tra dipendenti, procedure e risorse pubbliche.

La stessa L.190/12 concepisce la formazione come leva per sviluppare la cultura dell'integrità e strumento per sostenere l'azione preventiva di contrasto alla corruzione in maniera integrata alle altre misure indicate nella norma. In particolare, interventi formativi non episodici, ma pianificati e destinati a target ben identificati all'interno dell'amministrazione, costituiscono un importante supporto alle misure previste nella strategia nazionale anticorruzione.

L'attività di formazione, in linea con le indicazioni fornite dalla legge e dal P.N.A., si propone di approfondire gli strumenti giuridici e organizzativi indispensabili per implementare efficaci politiche di contrasto alla corruzione nei diversi comparti dell'amministrazione, sviluppando le questioni applicative più rilevanti. Particolare risalto verrà dato alla messa in coerenza di tutti i dispositivi già presenti nell'ordinamento con l'intento di garantire la sinergia reciproca e l'integrazione funzionale con la strategia nazionale di anticorruzione.

L'insieme delle attività formative sarà oggetto di una pianificazione e di una microprogettazione dedicata.

In generale la formazione complessivamente risponderà ai seguenti obiettivi didattici:

- promuovere la cultura dell'integrità e dell'etica pubblica con riferimento alla nozione di funzione pubblica e al ruolo del pubblico dipendente;
- sviluppare la conoscenza specialistica sui temi e gli orientamenti più recenti per prevenire gli illeciti nei comportamenti individuali con riferimento all'ordinamento normativo;
- individuare strumenti, modelli e metodi di analisi del rischio e rispettive misure di prevenzione nel contesto amministrativo attraverso l'approfondimento di esperienze internazionali e nazionali;
- promuovere l'utilizzo consapevole degli strumenti offerti dalle nuove tecnologie come presupposto per migliorare efficacia, efficienza e legalità dell'attività amministrativa e al contempo la trasparenza verso i cittadini.

I contenuti generali delle attività formative saranno focalizzati su:

- strategia nazionale ed internazionale per la lotta alla corruzione con approfondimenti dedicati alla descrizione delle misure e degli strumenti vigenti (L. 190/2012 e decreti collegati, PNA, Deliberazioni CIVIT, analisi della giurisprudenza ecc) con riferimento anche ad esperienze già realizzate o incorso di realizzazione ;
- ambiti specialistici propri dei processi maggiormente sensibili;
- tematiche trasversali connesse alla trasparenza ed all'integrità dell'azione amministrativa con riferimento, tra l'altro, all'utilizzo delle tecnologie dell'informazione come opportunità di crescita organizzativa e di superamento dell'opacità delle procedure;
- un approfondimento sull'utilizzo degli open data per la trasparenza, la valorizzazione e la riutilizzabilità dei documenti e dei dati pubblici di cui la Regione Campania è titolare, anche a seguito dell'approvazione delle citate *"Disposizioni in materia di trasparenza amministrativa e di valorizzazione dei dati di titolarità regionale"*;
- tecniche di analisi e misurazione del rischio di corruzione e strategie di gestione (risk management).

Azioni implementate nel 2013

Nel 2013 è stata realizzata un'azione di formazione e assistenza rivolta ai team di alcuni Obiettivi Operativi FESR e finalizzata al trasferimento metodologico e lo sviluppo di competenze sul tema *La gestione del rischio di fallimento etico del POR FESR Campania 2007-2013*.

Nella prima delle due edizioni previste dal progetto, di cui si dà compiutamente conto nel paragrafo 4 del presente documento e nell'allegato sull'analisi e gestione del rischio di fallimento etico del POR FESR Campania 2007-2013 con la metodologia del risk management, sono stati complessivamente coinvolti **91** dipendenti, dei quali 13 Responsabili di Obiettivi Operativi FESR e 78 tra componenti dei team di obiettivo, capo team, controllerà e personale dell'Autorità di Audi.

L'attività ha avuto una durata di circa 2 mesi e mezzo e, da un punto di vista metodologico, ha previsto l'alternanza di momenti d'aula (Laboratori) finalizzati alla riflessione strutturata sugli aspetti metodologici e fasi di lavoro sul campo (incontri con i consulenti di progetto presso gli uffici di appartenenza dei discenti) finalizzate all'implementazione assistita del metodo di gestione del rischio di fallimento etico.

Output della prima edizione del percorso, avviata ad ottobre e conclusasi a dicembre 2013, sono stati i lavori di gruppo realizzati sul campo e in maniera condivisa per ogni fase del ciclo di risk management.

Azioni da realizzare nel 2014-2015-2016

Per le annualità 2014, 2015 e 2016, i percorsi formativi saranno differenziati per tipologia. Nello specifico, saranno previste 3 tipologie di intervento formativo:

1. *Una formazione generale trasversale* rivolta a tutti i dipendenti, finalizzata a diffondere i temi della legalità e dell'etica (approccio valorizzale)
2. *Una formazione/assistenza specialistica trasversale* finalizzata a sviluppare competenze in tema di gestione del rischio corruttivo e di formulazione di strategie di contrasto; essa sarà dedicata a formare tutti quei soggetti che collaboreranno direttamente o indirettamente (gruppo di supporto al Responsabile, dirigenti apicali e dipendenti da questi individuati) con il Responsabile della Prevenzione e che saranno dedicate, nel tempo, a sviluppare la sensibilità e l'efficienza necessarie a opporre efficaci barriere al fenomeno, nonché a trasferire conoscenze e competenze sulla metodologia di analisi e valutazione del rischio applicata ai processi dell'Ente e di individuazione delle relative misure di contrasto e prevenzione.
3. *Una formazione modulare* che riguarderà ambiti specialistici propri dei diversi comparti e sarà finalizzata ad approfondire adeguatamente le diverse macro aree di rischio mettendo l'amministrazione in condizione di conoscere e di diagnosticare le proprie vulnerabilità rispetto al fenomeno. L'approfondimento tematico, contestualmente, offrirà un'occasione di aggiornamento delle competenze nei diversi settori migliorando complessivamente l'efficienza del sistema amministrativo.

La metodologia didattica sarà di tipo integrato (blended learning): incontri in presenza si alterneranno a moduli di apprendimento autonomo, esercitazioni a distanza e aule virtuali. I materiali e gli strumenti dei percorsi online saranno disponibili su una piattaforma virtuale messa a disposizione del progetto.

Durante tutto lo svolgimento dei percorsi formativi, gli utenti saranno affiancati da tutor didattici, che li assisteranno nella fruizione dei contenuti, e da tutor tecnologici, che forniranno un supporto per l'utilizzo degli strumenti on line. Valutazione di rendimento e gradimento saranno oggetto di una consistente azione di monitoraggio che accompagnerà l'intera azione formativa.

I fabbisogni formativi, con particolare riferimento al personale che opera nelle aree a rischio corruzione, saranno individuati dal Responsabile della Prevenzione in raccordo con i dirigenti apicali (Referenti anticorruzione) delle strutture dell'Ente.

I dati raccolti in ordine alla partecipazione (monitoraggio fisico) e alla valutazione di rendimento e gradimento dei percorsi formativi realizzati rappresenteranno, tra gli altri, indicatori sull'efficacia delle misure di prevenzione di cui si darà conto nella Relazione annuale di cui all'art. 1, comma 4, della legge 190.

In termini di tempi di attuazione degli interventi formativi, si stabilisce per il 2014 di effettuare la progettazione e l'avvio di una prima tranche di percorsi riconducibili alla prima tipologia di formazione (*formazione generale trasversale*). Nella stessa annualità andrà altresì implementata la formazione specialistica trasversale rivolta al personale che supporterà il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nell'attuazione degli interventi del Piano. Nelle annualità 2015 e 2016, infine, andrà progettata ed implementata la formazione modulare rivolta al personale che opera sulle aree maggiormente esposte al rischio, sia quelle obbligatorie – previste dalla norma – sia quelle che emergeranno dall'attività di mappatura dei processi da realizzare nel 2014.

I risultati che si prevede di raggiungere con la formazione sono:

- sviluppare le competenze e i comportamenti organizzativi più idonei all'implementazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- sviluppare, mediante la formazione mirata, una cultura etica dell'azione amministrativa;
- migliorare le capacità dell'amministrazione di gestire processi particolarmente vulnerabili al fenomeno corruttivo.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Il tema della legalità, dell'integrità dell'azione amministrativa e dell'etica pubblica saranno oggetto di specifiche azioni di sensibilizzazione rivolte ai cittadini ed ai dipendenti pubblici sotto forma di messaggi istituzionali e di campagne informative. Le azioni in questione si collocano tra le attività che verranno realizzate nell'ambito dell'Accordo con il Dipartimento della Funzione Pubblica del 5/06/2013 (di cui al paragrafo 1.2 del presente Piano). L'obiettivo è diffondere la cultura della trasparenza e sollecitare l'esercizio da parte dei cittadini, delle imprese e di tutti gli attori istituzionali collegati in un sistema di network, di un'azione di "controllo" sociale fino ad arrivare alla denuncia del comportamento illecito. L'attività di comunicazione e diffusione sarà veicolata principalmente attraverso il web ed in particolare mediante l'implementazione e l'aggiornamento continui di una sezione del portale regionale esclusivamente dedicata al tema dell'anticorruzione. Si prevede di affiancare a modalità e strumenti di mera informazione anche strumenti di comunicazione interattiva.

Poiché gli interlocutori con cui l'Ente si relaziona sono sia interni (personale regionale, interlocutori istituzionali, che con il loro lavoro permettono alla macchina regionale di funzionare) che esterni (cittadini e soggetti ai quali la Regione trasferisce le risorse perché realizzino in modo efficiente i servizi demandati), le tipologie di comunicazione e interazione varieranno di conseguenza.

In tal senso, nel 2014 si provvederà alla progettazione di dettaglio delle azioni di sensibilizzazione territoriale e alla realizzazione di alcuni seminari divulgativi. Per le annualità 2015 e 2016 l'attività di sensibilizzazione potrà essere veicolata anche attraverso un'azione di animazione territoriale che si avvale del sistema educativo scolastico regionale. Una specifica azione di comunicazione che si svolgerà direttamente presso gli istituti

scolastici sarà rivolta a famiglie e studenti e prevederà la realizzazione di laboratori e seminari informativi tematici.

Ulteriori eventi saranno dedicati alla valorizzazione di esperienze particolarmente significative nella lotta alla corruzione e più in generale all'infiltrazione della criminalità organizzata nei contesti amministrativi, contribuendo a sollecitare una riflessione in ordine alla vulnerabilità dei diversi contesti amministrativi. Ciò consentirà una progettazione integrata dell'azione di sensibilizzazione valoriale coerente anche con la programmazione didattica e i percorsi educativi che ciascun istituto, nella propria autonomia, realizza rispetto al contesto socio culturale in cui opera.

Con l'attività in questione, si prevede di raggiungere i seguenti risultati:

- accrescere significativamente la sensibilità delle collettività locali al tema e conseguentemente sollecitare il sistema di controllo sociale rispetto al fenomeno;
- collaborare alla divulgazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Regione Campania;
- sviluppare una sezione tematica dedicata ai temi della trasparenza e dell'anticorruzione nel portale regionale.

2.6.2 Le misure da implementare

Per quanto concerne le restanti misure previste dall'allegato 1 del PNA, di seguito elencate, si prevede per le annualità 2014, 2015 e 2016 di procedere alla progettazione ed implementazione delle relative azioni attuative:

- ➔ Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- ➔ Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)
- ➔ Patti di integrità

Una definizione più puntuale dei contenuti e delle azioni da mettere in cantiere in ordine a ciascuna delle misure su elencate sarà pertanto oggetto del prossimo aggiornamento del Piano (annualità 2015).

3. TABELLA SINOTTICA AZIONI 2013-2014-2015-2016

AZIONI al 2013	AZIONI 2014	AZIONI 2015-2016
○ Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione ○ Nomina del Gruppo di supporto al Responsabile anticorruzione ○ Accordo DFP – Regione Campania per supporto allo sviluppo del Piano anticorruzione ○ Rotazione Incarichi dirigenziali ○ Misure obbligatorie di prevenzione ex allegato 1 PNA: 1. Trasparenza e raccordo con ciclo della Performance 2. Codice di comportamento 3. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione 4. Astensione in caso di conflitto di interesse 5. Svolgimento di incarichi d'ufficio-attività ed incarichi extra istituzionali 6. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali 7. Conferimento di Incarichi Dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (<i>pantouflage – revolving doors</i>) 8. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage – revolving doors</i>) 9. Formazione	○ Elaborazione ed approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione ○ Individuazione aree di rischio, tipologie di rischio connesse e misure di prevenzione e contrasto ○ Misure obbligatorie di prevenzione ex allegato 1 PNA: 1. Trasparenza e raccordo con ciclo della Performance 2. Codice di comportamento 3. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione 4. Astensione in caso di conflitto di interesse 5. Svolgimento di incarichi d'ufficio-attività ed incarichi extra istituzionali 6. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali 7. Conferimento di Incarichi Dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (<i>pantouflage – revolving doors</i>) 8. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage – revolving doors</i>) 9. Formazione 10. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	• Aggiornamento del Piano • Misure obbligatorie di prevenzione ex allegato 1 PNA: 1. Trasparenza e raccordo con ciclo della Performance 2. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione 3. Astensione in caso di conflitto di interesse 4. Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra istituzionali 5. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali 6. Conferimento di Incarichi Dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (<i>pantouflage – revolving doors</i>) 7. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage – revolving doors</i>) 8. Formazione 9. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile. 10. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione 11. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (<i>whistleblower</i>) 12. Patti di integrità.