

## **Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania**

---

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Silvana Riccio

# **Nota di verifica della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), Regione Campania, 2018**

*Redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della Regione Campania ai sensi dell'articolo 1, comma 8 bis, legge n. 190 del 2012*

*Data 25 marzo 2019*

---

## INDICE

-	<b>PREMESSA</b> .....	3
1.	<b>IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	4
2.	<b>IDENTIFICAZIONE DEL RUOLO DELL’O.I.V. E DEI POTERI CONFERITI DALLE NORME</b> .....	6
3.	<b>LA DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO</b> .....	7
3.1.	<b>Il Piano Nazionale Anticorruzione</b> .....	7
3.2.	<b>Il PTPCT della Regione Campania</b> .....	8
4.	<b>APPROCCIO METODOLOGICO</b> .....	13
5.	<b>RISULTANZE DELL’ANALISI</b> .....	14
6.	<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b> .....	23

# **Nota di verifica della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), Regione Campania, 2018**

## **- PREMESSA**

Nell'ambito delle direttive fornite annualmente dall'ANAC, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) identifica gli eventi rischiosi, valuta gli stessi allo scopo di adottare le misure ritenute più opportune, atte cioè a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi. Lo specifico contesto organizzativo rappresenta il punto di partenza per individuare le misure più appropriate: la gestione dei rischi, in tale ottica, rappresenta lo strumento attraverso il quale è possibile, per i processi identificati come critici nella propria organizzazione, predisporre adeguati segnali di avvertimento che permettano di monitorarli efficacemente per prevenire la corruzione e l'illegalità.

Nel corso degli anni il legislatore ha rafforzato il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sia in termini di impulso che di controllo delle attività poste in essere dall'Ente in materia.

L'O.I.V., in tale ambito, ha il compito di analizzare la relazione del RPCT. La verifica effettuata dall'Organismo ha lo scopo di monitorare, a monte, l'effettivo raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione - ivi compresa la performance degli uffici - ed a valle, gli interventi effettivamente realizzati - nello specifico nell'anno 2018. Di fatto l'O.I.V. svolge una funzione di presidio del sistema nel suo complesso, che non può prescindere da un'attività di natura propositiva e compulsiva, finalizzata ad evitare che aspetti potenzialmente problematici possano avere riflessi definitivi, ad esempio in sede di chiusura del ciclo valutativo, per cui appare opportuno intercettare preventivamente le eventuali criticità riscontrate.

La verifica della relazione del RPCT anno 2018 è effettuata anche in un'ottica di sintesi dall'attività svolta dall'O.I.V. in merito in questi ultimi anni. La regione Campania, a partire dal 2017, ha tra l'altro avviato un percorso virtuoso adeguando la propria organizzazione alle norme previste dal d.lgs. 150/2009, in materia di valutazione del personale. Ciò ha comportato un graduale adeguamento della struttura organizzativa dell'Ente, individuando diverse specifiche strutture dirigenziali che, a diverso titolo, partecipano ai processi in materia di anticorruzione, trasparenza, performance (sono state, infatti, istituite tre distinte strutture: Staff Performance, Staff di supporto all'O.I.V., Staff di supporto al RPCT). Pertanto, lo sforzo compiuto nell'ottica di una corretta individuazione della responsabilità amministrativa e di integrazione di tutti i processi di programmazione dell'Ente ha fatto crescere l'organizzazione nel suo complesso. Un esempio evidente è il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con DGR n. 23 del 22 gennaio 2019, che evidenzia i progressi compiuti dall'Amministrazione. Come del resto precisato nel parere preventivo reso sul nuovo SMiVaP dall'O.I.V. (ai sensi dell'art. 7 d.lgs 150/2009), ulteriori miglioramenti sono sicuramente ancora auspicabili, per assicurare non solo una regia condivisa nella stesura dei documenti (Piano della Performance e PTPCT), ma anche un più diretta ed immediata interconnessione tra gli stessi.

Con la presente nota, pertanto, l'O.I.V. oltre ad un'attività di verifica, puramente constatativa -interpretando a pieno il proprio ruolo istituzionale- formula anche proposte e raccomandazioni, che hanno l'obiettivo di contribuire al perfezionamento del sistema organizzativo realizzato. Per quanto sopra, l'O.I.V. esprime le proprie considerazioni sulla Relazione 2018 del responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in poi "Relazione RPCT"), e formula anche proposte e suggerimenti.

La presente nota tiene conto del nuovo Piano triennale 2019-2021, approvato con DGR n. 31 del 29 gennaio 2019, nella parte in cui nella programmazione 2019, chiarisce ulteriormente i risultati conseguiti nel 2018.

## 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo in materia di anticorruzione e trasparenza, che rileva ai fini della verifica in oggetto, è quello appresso riportato, distinto per fonti.

### a) *Normativa e disposizioni dello Stato*

- **Legge 30 novembre 2017, n. 179** - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. In vigore dal 29/12/2017.
- **Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97** - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (16G00108) (GU Serie Generale n.132 del 8-6-2016).
- **Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105**, Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- **Legge 27 maggio 2015, n. 69** (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio Pubblicata nella Gazz. Uff. 30 maggio 2015, n. 124.) Art. 7. Informazione sull'esercizio dell'azione penale per i fatti di corruzione.
- **Decreto 24 giugno 2014, n. 90** - Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari (GU n.144 del 24-6-2014) note: Entrata in vigore del provvedimento: 25/6/2014 - convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 (in S.O. n. 70, relativo alla G.U. 18/8/2014, n. 190)
- **Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62** -Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (13G00104) (GU n.129 del 4-6-2013)
- **Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101** -Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni. (13G00144) (GU n. 204 del 31-8-2013) convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n.255)
- **Intesa tra Governo, Regioni e Enti locali** per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" **24 luglio 2013**
- **Decreto legge 21 giugno 2013, n. 69** – Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia. (13G00116) (GU n.144 del 21-6-2013 – Suppl. Ordinario n. 50) convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 98 (in S.O. n. 63, relativo alla G.U. 20/08/2013, n. 194)
- **Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39** "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"

- **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”
- **Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.1/2013** in ordine alla legge n. 190/2012: disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione
- **Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235** – Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190. (13G00006) (GU n.3 del 4-1-2013)
- **Legge 6 novembre 2012, n. 190.** Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione
- **Decreto 12 marzo 2010** del Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione di concerto con il Ministro dell’Economia e Finanze. Definizioni delle attribuzioni della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche
- **Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.** Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- **Legge 4 marzo 2009, N. 15.** Delega Al Governo Finalizzata All’ottimizzazione Della Produttività Del Lavoro Pubblico E Alla Efficienza E Trasparenza Delle Pubbliche Amministrazioni Nonché Disposizioni Integrative Delle Funzioni Attribuite Al Consiglio Nazionale Dell’economia E Del Lavoro E Alla Corte Dei Conti.
- **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (G.U. 9 maggio 2001, n. 106)

**b) Delibere/Determine ANAC**

- **Delibera 21 Novembre 2018 n. 1074** “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- **Delibera n. 1208 del 22/11/2017** – “Approvazione definitiva dell’aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione”.
- **Determinazione n. 1134 del 08/11/2017** – “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.
- **Delibera 28 dicembre 2016 n. 1310:** «*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016*».

**c) Delibere CIVIT**

- **Delibera 24 ottobre 2013, n. 75/2013:** «*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.Lgs. n. 165/2001)*»
- **Delibera 4 luglio 2013, n. 50/2013** «*Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016*».

**d) Provvedimenti della Regione Campania**

- **Delibera di Giunta Regionale n. 31 del 29 gennaio 2019** (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 della Giunta Regionale della Campania);

- **Nota prot. 2019- 00008977UDCP/GAB/CG del 15/01/2019**, con la quale il Presidente della Giunta Regionale, in linea con gli indirizzi forniti con il Documento di Economia e Finanza regionale – DEFRC 2019-2021, approvato dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 534 del 7/08/2018 ed in continuità con gli obiettivi strategici individuati con note prot. n. 792/UDCP/GAB/CG del 11/1/2018 e n. 2108/UDCP/GAB/CG del 3/01/2017, ha individuato i seguenti ulteriori obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza:
  - *“Ampliamento delle aree di rischio oggetto di indagine ai fini di una più completa individuazione di idonee misure di prevenzione della corruzione nonché di un’applicazione maggiormente funzionale delle stesse da parte dei dirigenti titolari;*
  - *“Adozione di un regolamento sull’accesso che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, anche in conformità con le nuove disposizioni in materia di protezione dei dati personali”.*
- **Delibera di Giunta Regionale n. 36 del 29 gennaio 2018** (Aggiornamento 2018 al Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 Giunta Regionale della Campania).
- **Delibera di Giunta Regionale n. 41 del 30 gennaio 2017** (Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 della Giunta Regionale della Campania).
- **Delibera di Giunta Regionale n. 16 del 26 gennaio 2016** (Aggiornamento 2016 Programma per la Trasparenza 2015-2017).
- **Delibera di Giunta Regionale n. 66 del 23 febbraio 2015** (Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2015-2017).
- **Decreto del Presidente della Giunta della Regione Campania n. 41 del 31 gennaio 2014** (Piano triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016).

## **2. IDENTIFICAZIONE DEL RUOLO DELL’O.I.V. E DEI POTERI CONFERITI DALLE NORME**

Ai sensi dell’art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 (come modificato dall’art. 41 del D.Lgs. n. 97 del 2016), il RPCT redige, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione annuale sui risultati dell’attività per la prevenzione della corruzione dell’Ente, la pubblica sul sito istituzionale e la trasmette all’organo di indirizzo politico e all’O.I.V. Con comunicato del Presidente dell’ANAC del 21 novembre 2018, depositato in data 26 novembre 2018, il predetto termine è stato differito al 31 gennaio 2019. L’ANAC ha, inoltre, pubblicato una scheda che i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono tenuti a compilare per la predisposizione della relazione sull’efficacia delle misure di prevenzione definite nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza, utilizzata anche dal RPCT della Giunta regionale della Campania.

In base all’art.1, comma 8-bis, del testo vigente della suddetta L. n. 190/2012, l’O.I.V. verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Nell’ambito di tale verifica, l’O.I.V. ha la possibilità di chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti.

L’O.I.V., terminate le precedenti attività, riferisce all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza adottate nell’Ente.

Nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'ANAC, l'Autorità si riserva di chiedere informazioni, tanto all'O.I.V. quanto al RPCT, in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, tenuto anche conto che l'O.I.V. riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPC.

Sulla base, quindi, del prefato assetto normativo e della specifica disciplina in materia, l'O.I.V. svolge i compiti individuati anche nelle convenzioni siglate con i suoi componenti in data 20 dicembre 2016. Il Regolamento n. 12 "Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania", pubblicato sul BURC n. 77 del 16 dicembre 2011, come modificato dal Regolamento regionale 7 agosto 2017, n. 2. (BURC n. 62 del 07/08/2017), specifica ulteriormente le funzioni dell'O.I.V. per la Regione Campania.

Il vigente articolo 4 – lett. K di detto Regolamento, in particolare, prevede che l'O.I.V. effettui: «*la verifica della coerenza tra gli obiettivi del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli del Piano della performance e la valutazione dell'adeguatezza dei relativi indicatori, di cui al combinato disposto degli artt.44 del d.Lgs. n.33/2013 e 1, comma 8 bis, L. n.190/2012*».

In base al testo vigente del D.Lgs. 33/2013, l'O.I.V. verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione di cui all'articolo 10 e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori (art. 44). A tal fine, l'O.I.V. utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza.

In linea con quanto disposto dall'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, l'O.I.V. verifica che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Tale parere è stato già reso dall'O.I.V. in data 17/11/2017 (cfr. Parere pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione dedicata all'attività dell'O.I.V. in "Amministrazione trasparente") ed aggiornato, per l'anno 2018, con il documento approvato nella seduta del 02/08/2018.

### **3. LA DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO**

#### **3.1. Il Piano Nazionale Anticorruzione**

La Delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018 recante "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 218 al Piano nazionale anticorruzione" ha fornito gli indirizzi alle amministrazioni tenute ad adottare o ad aggiornare il proprio documento programmatico, con concrete ed effettive misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi. Si tratta del terzo piano adottato dall'ANAC in attuazione di quanto previsto dal D. L. n.90/2014, che ha concentrato nell'Autorità tutte le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Piano viene adottato dall'Autorità in attuazione di quanto disposto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». Esso rappresenta un atto d'indirizzo per le amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione ed individua, in relazione anche alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi.

In piena aderenza agli obiettivi fissati dalla richiamata normativa, il PNA ha il compito di promuovere, presso le amministrazioni pubbliche (e presso i soggetti di diritto privato in controllo pubblico), l'adozione di misure di prevenzione della corruzione. Tali misure, in particolare, sono:

- misure di prevenzione oggettiva, che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;

- misure di prevenzione soggettiva, che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento (adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri), ad una decisione amministrativa.

L'ANAC, con la citata Delibera 1074/2018, nel solco tracciato negli anni precedenti, nella parte generale del Piano affronta temi e problematiche di interesse comune a tutte le amministrazioni ed ai soggetti di diritto privato in loro controllo (cfr Delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017). In quella speciale, invece, approfondisce le tematiche inerenti ad alcuni ambiti -in ragione della loro specificità - che, in questa sede, non sono rilevanti. Come già avvenuto per il passato, inoltre, l'ANAC affronta la delicata tematica della misura relativa alla **rotazione del personale**, quale misura espressamente prevista dal legislatore nella legge 190/2012 [art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)]. Si tratta di una misura che presenta notevoli profili di criticità attuativa, sulla quale l'Autorità invita sempre le amministrazioni a tenerne conto in via complementare con le altre misure.

Parte dell'aggiornamento è dedicata a superare alcuni dubbi interpretativi sorti in tema di rapporti tra trasparenza (o meglio obbligo di pubblicazione) e disciplina dei dati personali, nonché del rapporto tra i relativi responsabili. L'ANAC chiarisce che se il RPCT deve essere necessariamente un soggetto interno all'Amministrazione, il responsabile dei dati personali può essere anche esterno. In Regione Campania, come auspicato dall'Anac per gli enti di maggiore dimensione, le due figure non coincidono.

Sotto l'aspetto puramente formale è interessante segnalare che il Piano è accompagnato da una relazione di analisi di impatto della regolamentazione (Air), dalle osservazioni pervenute a seguito della consultazione pubblica, da una analisi sul ruolo e sulle funzioni del RPCT. Lo stesso, precisa l'Autorità, non solo ha il compito di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, ma ha anche poteri di vigilanza e controllo (tra l'altro oggetto di approfondimento nella Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, allegata al PNA).

Altra tematica oggetto dell'analisi ANAC nell'aggiornamento 2018 del piano è quella relativa al codice di comportamento che ha assunto, nel quadro di cui alla l.190/2012 (nella parte in cui modifica l'art.54 del d.lgs. 165/2001), un ruolo importante. L'ANAC segnala, in primo luogo, una scarsa innovatività dei codici adottati dalle amministrazioni pubbliche analizzate, rispetto alle previsioni del Dpr 62/2013. Il quadro che si delinea prevede da un lato il PTPCT, che deve individuare gli eventi rischiosi e le misure (oggettive ed organizzative) da attuare; dall'altro il codice di comportamento, che rappresenta lo strumento *per regolare le condotte* dei dirigenti e dei dipendenti *ed orientarle alla cura dell'interesse pubblico*, prevedendo delle specifiche regole di comportamento.

Ulteriore tematica analizzata dall'ANAC è quella relativa all'applicazione della incompatibilità successiva (pantouflage) che, come noto, ha lo scopo di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti che durante il periodo di servizio e in prossimità della cessazione del rapporto di lavoro, potrebbero precostituirsi situazioni di vantaggio presso terzi con i quali hanno avuto rapporti in ragione del loro ufficio.

### **3.2. Il PTPCT della Regione Campania**

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione della Giunta regionale della Campania per il periodo 2019/2021 è stato approvato con DGR n. 31 del 29 gennaio 2018.

Sullo stato d'attuazione del PTPC, il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) ha relazionato con la prevista Relazione annuale 2018, pubblicata sul sito web istituzionale, nella sezione "Altri contenuti" di "Amministrazione trasparente" in data 31 Gennaio 2019.

Come chiarito dalla stessa ANAC, il Piano, anche se ha valenza triennale, deve essere adottato ogni anno, non essendo sufficienti semplici rinvii o integrazioni di quello dell'anno precedente. Esso, in base alle indicazioni fornite dall'ANAC, tende ad attuare la normativa in materia di anticorruzione in maniera sostanziale e non meramente formale. Tutte le amministrazioni (di cui all'art. 1, co. 2 del d.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e i soggetti specificamente indicati nell'art. 2-bis, co. 2 del d.Lgs. 33/2013) hanno, pertanto, la piena responsabilità nell'individuare e declinare le misure nel modo che più si attagliano allo specifico contesto organizzativo, per prevenire i rischi corruttivi, come identificati nel processo di analisi e gestione del rischio necessari per l'elaborazione dei PTPC.

In particolare il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo politico. La sua elaborazione presuppone, pertanto, il diretto coinvolgimento del vertice della P.A. in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione.

Nelle premesse del Piano 2019, il RPCT illustra brevemente le difficoltà legate all'avvio della nuova struttura di staff "Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", istituita con DGR 581 del 20/09/2017 e divenuta operativa solo con la nomina del RPCT avvenuta con Decreto Presidenziale n. 22 del 08/02/2018.

Sempre nelle premesse, il RPCT segnala che il PTPCT 2019-2021 *"rappresenta una notevole svolta rispetto al passato in quanto è il frutto di un'analisi molto più ampia sulle aree di rischio oggetto di indagine, sensibilmente aumentate (le aree generali sono passate da 4 a otto)"*. Precisa inoltre che lo sforzo compiuto ha consentito di definire *"un nuovo quadro di misure ulteriori che si è inteso adottare per il prossimo triennio, nonché rimodulare alcune azioni relative alle misure ex obbligatorie che non sono state portate a completa definizione nell'anno 2018, per cui si è reso necessario spostarne la scadenza al prossimo anno"*. Ricorda infine che *"La violazione delle misure di prevenzione ivi previste costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1 co. 14 della legge n.190/2012 e ss.mm.ii.."*

Un intero paragrafo è dedicato ai soggetti che partecipano al processo (1.3), precisando compiti, ruoli e responsabilità. Il RPCT fa presente inoltre che, in continuità con il passato, *si è proceduto - per ogni area a rischio corruzione oggetto di analisi - alla ricognizione dei possibili eventi rischiosi e alla mappatura dei processi gestiti dagli uffici con la valutazione del relativo grado di rischio al fine di individuare le misure di prevenzione più opportune*. Con il contributo delle strutture regionali, pertanto, si è proceduto a consolidare l'elenco dei processi, associarli agli uffici competenti, a verificare l'elenco degli eventi rischiosi.

L'area di indagine prescelta ha specificatamente riguardato le seguenti aree di Rischio:

- Acquisizione e gestione del personale;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per i destinatari;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per i destinatari;
- Affidamento lavori, servizi e forniture (ora ridenominata Area Contratti Pubblici);
- Debiti Fuori Bilancio;
- Rapporti i con i soggetti erogatori (con riguardo al processo di accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e/o socio-sanitarie indirizzata esclusivamente alle Strutture competenti per materia);
- Controlli, verifiche, Ispezioni e Sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari Legali;
- Gestione delle Entrate delle Spese e del Patrimonio.

Gli obiettivi del Piano sono stati declinati tenuto conto degli indirizzi strategici del Presidente (cfr punto d) del paragrafo 1) e in modo da assicurare una *forte sinergia* con il Piano della Performance. Con nota prot. 83483 del 6 febbraio 2019, il Direttore pro tempore delle Risorse Umane, in raccordo con il RPCT pro tempore ha, in tale ottica, fornito indicazioni in merito alla definizione degli obiettivi trasversali del Piano della Performance 2019-2021. Tenendo conto delle osservazioni formulate anche dallo scrivente Organismo in merito e allo scopo *di connotare di un maggior livello di specificità la connessione* tra i due strumenti di programmazione, ha proposto i seguenti obiettivi in materia di anticorruzione trasparenza.

**TAB n. 1 - Obiettivi trasversali nel Piano della Performance in materia di anticorruzione**

OBSA TRASVERSALE	DESCRIZIONE	OBIETTIVI OPERATIVI COLLEGATI
Trasparenza e anticorruzione	Garantire il corretto sviluppo, il monitoraggio ed il controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	Assolvere agli obblighi in materia di trasparenza e accesso.  Assolvere alle attività e agli obblighi in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi.  Attuazione delle Misure/Azioni generali e specifiche di diretta responsabilità della SSL previste dal PTPCT per l'annualità 2019.
Attuazione Misure PTPCT	Progettazione di dettaglio, implementazione, monitoraggio e controllo delle Misure/Azioni generali e specifiche di diretta responsabilità della SPL previste dal PTPCT per l'annualità 2019	A tale OBSA può essere collegato un OBO, come da formulazione riportata nell'apposita Scheda allegata, da attribuire alle SSL a discrezione del Responsabile della SPL.

Si segnala che il nuovo SMiVaP (approvato con DGR n. 23 del 22 gennaio 2019) assegna un importante ruolo al RPCT anche in tema di misurazione della Performance, allorché precisa (art.15 comma 5 – Relazione sulla performance) che *Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica, secondo le modalità stabilite dal PTPCT, l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione.* Inoltre l'art. 12 dello stesso documento (Iter per l'individuazione degli obiettivi strategici contenuti nel Piano della Performance) prevede un ruolo attivo dello stesso Responsabile nel processo di individuazione degli obiettivi strategici ed operativi presenti nel Piano della Performance, nelle materie di competenza.

Con la metodologia descritta al paragrafo 7.1 del Piano e *in considerazione della particolare esposizione del territorio campano al fenomeno corruttivo*, l'analisi ha riguardato:

- 1) *“Acquisizione e gestione del personale”* (rispetto all'ambito normativo *“acquisizione e progressione del personale”* l'analisi è stata estesa ad altri processi attinenti alla gestione del personale, come per es. la valutazione delle performance);
- 2) *“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”*;
- 3) *“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”*;
- 4) *“Contratti pubblici”* (quest'ultima area è stata completamente modificata in virtù del necessario aggiornamento alle novità normative introdotte in materia dal D.L.vo 50/2016 e s.m.i. e tenuto conto dell'approfondimento ANAC nel PNA 2015);
- 5) *Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio*;
- 6) *Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni*

- 7) *Affari legali*
- 8) *Incarichi e nomine*
- 9) *“Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie”;*
- 10) *“Debiti fuori bilancio”.*

Inoltre nel PTPCT 2019 - seguendo le indicazioni fornite dall'ANAC - sono stati oggetto di analisi (sebbene non attraverso un'apposita categorizzazione in altrettante aree di rischio specifiche ma inserendoli nelle predette macro-categorie) i seguenti ulteriori processi:

- *“Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei”* (collocati nelle aree *“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”* e *“Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni”*);

- *“Gestione dei rifiuti”* (collocati all'interno dell'Area *“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”*).

Da ultimo si è estesa l'indagine anche ai processi, precedentemente di competenza delle Province, collegati alla specifica attività dei cosiddetti *“Centri per l'impiego”* (collocati all'interno dell'Area *“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”*).

Seguendo la metodologia descritta al par 7.1 del Piano, inoltre, è stato definito il Catalogo dei processi, prevedendone 187.

**TAB n. 2 – Processi del PTCPT 2019-2021**

<i>Processo</i>	<b>Numero</b>
Acquisizione e gestione del personale	13
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	71
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	9
Contratti pubblici	6
Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio	27
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	19
Affari legali	9
Incarichi e nomine	13
Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie	13
Debiti fuori bilancio	7

È stato altresì predisposto il Registro degli Eventi Rischiosi (cfr. all. n. 1 del PTCPT) nonché l'analisi delle cause/fattori che possono favorire il verificarsi degli stessi. La conoscenza del fenomeno è, infatti, propedeutica alla elaborazione delle possibili contromisure da adottare, con l'obiettivo di limitare o azzerare gli effetti scaturenti dai rischi presenti. Gli esiti dell'attività svolta sono contenuti nell'Allegato 2b del PTCPT (Valutazione del rischio per Unità Organizzativa Dirigenziale), dove a fronte degli eventi rischiosi e delle possibili cause, sono indicate anche le tipologie di misure applicabili.

A valle delle attività svolte, il RPCT ha individuato, per ciascuna misura, le priorità di intervento, riportate in forma sintetica nella tabella che segue.

**TAB n. 3 – Misure del PTPCT e relative priorità**

AREA	PRIORITA' DI INTERVENTO				
	MASSIMA	ELEVATA	MEDIA	BASSA	MINIMA
Contratti pubblici		1	4		
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni		3	15	1	
Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio	3	7	11	3	3
Affari legali	2	7			
Incarichi e nomine	2	2	4	5	
Debiti fuori bilancio			7		
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1	6	2		
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	17	20	17	15	1
Acquisizione e gestione del personale	2	3	4	4	
Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie	2	5		6	
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>64</b>	<b>34</b>	<b>4</b>

Rispetto ai processi che hanno evidenziato un maggior rischio, sono state individuate le misure di prevenzione ritenute necessarie (cfr. pag. 71 del PTPCT); in particolare, sono state censiti 29 processi con un grado di rischio massimo e 54 elevato.

Il Piano 2019 rimodula, inoltre, talune azioni relative alle misure obbligatorie e specifiche, già presenti nei precedenti piani, che non sono state completamente definite nel corso dell'anno 2018, con l'indicazione delle tempistiche di attuazione e degli uffici responsabili. Nel corso del 2018 il RPCT riferisce che buona parte delle misure (totalmente o parzialmente) sono state realizzate. Oltre al resoconto delle attività svolte e l'esplicitazione dei risultati raggiunti sono state aggiunte nuove misure.

In riferimento a queste ultime il Piano prevede n. 8 diverse tipologie di misure, di seguito elencate:

- controllo
- trasparenza
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- regolamentazione / misure di semplificazione
- formazione
- rotazione
- sensibilizzazione e partecipazione
- disciplina del conflitto di interessi

Altro contenuto indefettibile del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione degli **obblighi di trasparenza**. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC, come "apposita sezione" (cfr sezione n. 4 del Piano approvato). Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni. Sul punto, come già segnalato nella nota di verifica dello scorso anno, la Regione Campania ha adottato la L.R. 28 luglio 2017, n. 23 rubricata "*Regione Casa di Vetro: legge annuale di semplificazione*", quale ulteriore strumento a supporto della trasparenza, allo scopo di favorire la conoscenza, la ricerca e la consultazione di tutte le tipologie di atti adottati dalla Giunta. Gli atti da pubblicare sono riportati nella tabella sottostante.

**TAB n. 4 – Dati da pubblicare nella sezione del portale "Regione Campania Casa di Vetro"**

a) tutti gli ordini del giorno delle sedute di Giunta regionale
b) tutte le deliberazioni adottate dalla Giunta regionale con tutti i relativi atti e le modalità di attuazione
c) l'elenco di tutti i progetti e delle iniziative a qualunque titolo finanziate, in tutto o in parte con fondi regionali, ai sensi dell'articolo 4bis, comma 2, del decreto legislativo 33/2013 e relativa rendicontazione
d) la rendicontazione dell'impiego dei fondi strutturali europei
e) i rapporti periodici sulle attività della Centrale unica di committenza regionale e della struttura amministrativa regionale competente per gli acquisti e le procedure di finanziamento di progetti relativi ad infrastrutture
f) lo stato di attuazione delle leggi regionali con indicazione dei relativi atti adottati nei termini previsti dalle leggi o non adottati e dei relativi motivi
g) tutti i resoconti stenografici, anche sommari, delle sedute delle Commissioni e del Consiglio, da pubblicare inderogabilmente entro le quarantotto ore successive alla conclusione della seduta
h) le schede di lettura, relazioni di accompagnamento, analisi d'impatto della regolazione, analisi tecnico-normativa e atti preparatori di disegni e proposte di legge, a pena di improcedibilità degli stessi
i) i calendari delle audizioni presso le Commissioni consiliari ed il relativo elenco dei partecipanti
l) tutti gli ordini del giorno dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio
m) tutte le deliberazioni adottate dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio con relativi atti e modalità di attuazione
n) tutti gli atti relativi a concessioni di patrocinii, anche gratuiti, da parte del Consiglio o della Giunta regionale con relativa motivazione
o) tutti i decreti e le determinazioni dirigenziali nel rispetto della normativa sulla tutela e la riservatezza dei dati personali e della normativa contabile

Infine, con L.R. n. 60 del 28 dicembre 2018, nell'ottica di assicurare la massima tempestività, è stato previsto che gli stessi vadano pubblicati entro cinque giorni dalla loro adozione.

#### 4. APPROCCIO METODOLOGICO

Anche per il 2018 l'O.I.V. ha articolato la procedura di verifica della Relazione nell'esame dei seguenti elementi:

I. **la conformità**, ossia la verifica che la Relazione:

- contenga tutte le informazioni richieste dalla normativa di riferimento usando la griglia predisposta dall'ANAC,
- sia stata pubblicata nel termine prescritto sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";

- II. **la coerenza dei contenuti** della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nell'aggiornamento 2018 dello PTPC 2017-2019 e nel PTCP 2019-2021. Tale verifica, sviluppata nel paragrafo 5 del presente documento, si basa anche sulle considerazioni già espresse dallo scrivente Organismo sulle relazioni del RPCT anno 2016 ed anno 2017. È, altresì, richiamato quanto già segnalato nel parere al Codice di Comportamento del 19/6/2017 e nella nota sulla Verifica della coerenza tra PTCP e Piano della Performance 2017/2019, approvata con il verbale dell'O.I.V. del 17/11/2017 e quella relativa all'anno 2018, approvata col verbale n. 10 della seduta dell'O.I.V. del 02/08/2018.
- III. **Formulazione giudizio di sintesi**: la procedura di verifica si conclude con la formulazione del giudizio di sintesi, sviluppato nel paragrafo 6, basato sulle evidenze e conclusioni che emergono dall'esame della Relazione.

## 5. RISULTANZE DELL'ANALISI

### A. La conformità

Dall'esame della documentazione di riferimento emerge che la Relazione annuale 2018 del RPCT, elaborata sulla base della griglia predisposta dall'ANAC, seguendo le relative "Istruzioni per la compilazione", contiene le informazioni richieste dalla normativa vigente.

Si precisa che non sono state fornite le risposte (affermativo o negativo) relativamente ai seguenti punti:

- 11.B "Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono stati adeguati gli atti di incarico e i contratti alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione"

Dagli accertamenti effettuati risulta, inoltre, che la citata Relazione è stata pubblicata entro il termine prescritto del 31 Gennaio 2019 (cfr. Comunicato del Presidente ANAC del 21 Novembre 2018, depositato in data 26 novembre di proroga dei termini) sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti".

### B. La coerenza dei contenuti

Dalla lettura della Relazione del RPCT per il 2018 (allegata alla presente nota), l'O.I.V. - seguendo l'impostazione già utilizzata per gli anni 2016 e 2017 - ritiene di dover formulare le proprie osservazioni su alcuni dei punti in cui si articola la scheda predisposta dall'ANAC.

#### ***1.A Stato di attuazione del PTPC - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC indicando i fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate***

L'analisi svolta, anche in riferimento a quanto riportato nel PTPCT 2019-2021, ha evidenziato un passo in avanti compiuto dall'Amministrazione, che rispetto agli anni precedenti ha ottenuto, seppur con notevoli difficoltà, i primi risultati. La realizzazione delle misure, in taluni casi, è stata però solo parziale, così come descritto sinteticamente nell'allegato n. 1 (per ciascuna misura sono riportati i risultati raggiunti nel 2018 ed il confronto tra le azioni presenti nel piano 2018 e in quello 2019).

#### ***1.B Aspetti critici dell'attuazione del PTPC - Qualora il PTPC sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPC***

Il processo di riorganizzazione della Regione Campania ha trovato la sua piena definizione nel corso del 2018. Ciò ha consentito all'Ente di superare i ritardi accumulati nel corso degli anni precedenti, atteso che, come riferito nel punto 1A, molte delle misure previste sono state (in tutto o in parte) realizzate. L'O.I.V. invita l'Amministrazione a dare stabilità all'organizzazione scelta, sconsigliando ulteriori modifiche ordinamentali e ad aggiornare continuamente l'analisi dei rischi, per dare sempre concretezza e coerenza al PTPCT.

***1.C Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione***

L'O.I.V. preso atto del nuovo modello organizzativo che supera il precedente, già giudicato pleorico e scarsamente efficiente nella relazione relativa all'anno 2016 (cfr. pag. 9, u.c.), auspica che la presenza di una specifica struttura dirigenziale possa garantire il pieno svolgimento dei processi propri del PTPCT nonché tendere ad una piena integrazione tra PTPCT ed il Piano della Performance. Le risorse umane impegnate nel processo, quantificate dal RPCT nella relazione, vanno formate, coordinate e rese funzionali al raggiungimento degli obiettivi previsti. Nonostante i progressi effettuati con il Piano 2019/2021, è necessario che siano individuati sempre, in maniera chiara e precisa, i responsabili degli obiettivi da realizzare, evitando responsabilità diffuse e trasversali, ancora presenti. Il Piano della Performance, inoltre, in quanto strumento col quale vengono esplosi gli obiettivi del PTPCT, deve prevedere obiettivi da assegnare alle strutture coerenti con le misure definite in sede PTPCT, la cui realizzazione concorre al raggiungimento della performance, sia organizzativa che individuale. Ciò nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 dello SMiVaP 2019 che, nell'ambito degli obiettivi individuali, prescrive l'obbligatoria assegnazione a ciascun dirigente di un obiettivo in materia di trasparenza ed anticorruzione "anche con riferimento alla previsione di strumenti di semplificazione e/o di organizzazione interna del lavoro ai fini dell'espletamento delle attività in questione". Analoga previsione è contenuta nell'articolo 10 per i funzionari dell'Ente. A rafforzare il ruolo del RPCT, in termini di impulso e coordinamento del processo, lo SMiVaP (art. 12 e 13) prevede un ruolo attivo dello stesso nella definizione degli obiettivi strategici ed operativi del Piano della Performance nelle materie di competenza. Analoga previsione è contenuta nell'art. 15 per la verifica dei risultati raggiunti.

***1.D Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPC***

L'O.I.V. osserva, ancora una volta, che l'intera organizzazione (tra Referenti per la prevenzione della corruzione, componenti dei gruppi di supporto ai Referenti e componenti del gruppo di supporto al RPCT) appare eccessiva, pleorica e si dimostra, in considerazione di quanto dichiarato dal RPCT, scarsamente efficiente. Tra l'altro, come segnalato nel punto 1 C della relazione, i referenti nel corso del 2019 sono aumentati. Lo sforzo, anche di tipo organizzativo, compiuto dall'Ente, con l'istituzione di uno specifico ufficio, deve assicurare una gestione autonoma effettiva e non solo formale. L'O.I.V. auspica una graduale sincronizzazione dei processi avviati che, con il passare del tempo e la sedimentazione degli stessi, non potranno che garantire continui benefici. La necessità di un'adeguata formazione per la Struttura di supporto al RPCT e quella dell'O.I.V., tra l'altro in parte effettuata nel corso del 2018, non è di per sé sufficiente a garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati. È indispensabile che l'Ente si doti di un sistema informativo integrato che consenta una gestione semplificata dell'intero processo. In merito ai segnalati ritardi degli uffici nelle risposte e/o negli adempimenti è necessario che il RPCT, qualora li rilevasse, proceda ad attivare azioni incisive per rimuoverle. I poteri di vigilanza e di controllo attribuiti dalla legge al RPCT, infatti, sono funzionali al suo ruolo di prevenzione della corruzione. Ciò comporta che tutti gli uffici (ed i relativi responsabili) hanno l'obbligo di assicurare una piena collaborazione. Come ribadito dall'Anac

nell'aggiornamento 2018 del Pna, infatti, per garantire il successo delle misure previste dal Piano, è necessaria una vera e propria "mappatura" dei doveri di comportamento dei dipendenti, da prevedersi nel codice regionale.

## ***2. A.1 Gestione del Rischio. Monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche) individuate nel PTPC***

L'O.I.V., in relazione al monitoraggio periodico in materia di anticorruzione finalizzato a verificare la sostenibilità delle misure, sia generali che specifiche, prende atto delle attività descritte ma segnala l'assenza di un report conclusivo che, periodicamente, riassume le criticità riscontrate. L'Amministrazione ha sì provveduto ad assolvere a tale compito, ma senza comunicarne gli esiti. Ciò consentirebbe a tutti gli attori di prendere coscienza, in corso d'opera, degli eventuali ritardi accumulati e attuare le azioni correttive. È necessario, inoltre, che l'Amministrazione ponga rimedio alle criticità di interlocuzione riscontrate nonché alle lacune in ordine agli uffici competenti. In relazione agli esiti del monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, va ancora effettuata la verifica del rispetto da parte delle strutture regionali di detti obblighi, integrati dalle informazioni previste dal d.Lgs. 97/2016 (Foia), tra cui il registro sugli accessi ed i dati relativi ai procedimenti ex art. 35.

### ***2.B.6 Gestione del rischio. Indicare in quali aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero.***

Si segnala che il dato va coordinato con le altre informazioni presenti nella relazione (cfr punto 12 c4).

### ***2.D.2 Gestione del rischio. Integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno.***

Si ribadisce quanto già sottolineato dall'Organismo in precedenza con la nota di verifica relativa all'anno 2017 (ma anche con altri documenti), laddove è stata segnalata la necessità (oggi si potrebbe parlare di imprescindibilità) di disporre di un sistema informativo per la raccolta dei dati utili ad alimentare i sistemi di controllo interno. La presenza di un sistema informativo integrato, più volte annunciato dall'Amministrazione ma mai reso disponibile, rappresenta una delle priorità per consentire all'Ente di governare al meglio tutti i diversi processi, tra loro integrati (ciclo di gestione della performance, PTCT, controllo di gestione e strategico). Le motivazioni di tipo organizzativo non possono più essere una esimente.

## ***2.E. Gestione del rischio. Mappatura dei processi***

Rispetto agli anni precedenti, nel corso del 2018, qualche passo in avanti è stato realizzato. Come segnalato nel punto 1.A molte misure, parzialmente o totalmente, hanno prodotto i primi effetti (cfr. anche allegato n.1). La generale discrasia tra quanto programmato e quanto realizzato nel corso degli anni 2016-2017 è, pertanto, in parte superata (cfr all. n 1). Sul punto, l'O.I.V. prende positivamente atto del fatto che ulteriori passi in avanti sono stati compiuti anche con lo SMiVaP 2019. Il processo di cambiamento graduale, più volte auspicato, sta dando i primi frutti. Nello SMiVaP 2018, infatti, la prevenzione della corruzione fu prevista non solo tra i comportamenti organizzativi, ma incideva anche nella fase di assegnazione degli obiettivi, concorrendo alla performance sia organizzativa che individuale. Nello SMiVaP 2019, in aggiunta, negli articoli 12 e 15 è stato assegnato un ruolo attivo al RPCT, sia nella fase di assegnazione degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, che in quella di rendicontazione. Inoltre per la predisposizione del Piano della Performance 2019-2021, il DG per le risorse Umane e il RPCT hanno invitato le strutture regionali a declinare gli obiettivi trasversali in materia, tenendo conto delle osservazioni formulate anche dall'OIV, garantendo un maggior livello di specificità e una

maggior connessione tra i due strumenti di programmazione (cfr. per maggiori approfondimenti par 3.2).

#### **2.E. 4 Gestione del rischio. Aree a cui afferiscono i processi mappati**

Il Piano 2019-2021 contiene una più approfondita mappatura dei processi, finalizzata (come segnala il RPCT) ad una più completa ed accurata analisi dei rischi per la determinazione delle correlate misure di prevenzione. Oltre a quelli già presenti, sono stati definiti i seguenti ulteriori processi:

“Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei” (collocati nelle aree “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario” e “Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni”); “Gestione dei rifiuti” (collocati all’interno dell’Area “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”); “Centri per l’impiego” (collocati all’interno dell’Area “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”).

#### **3.B.3 Misure ulteriori. Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate**

Anche nel 2018 l’azione di monitoraggio compiuto dai competenti uffici ha portato, non senza difficoltà, a monitorare gli adempimenti in materia di anticorruzione, ivi incluso quello relativo all’adozione del Piano da parte degli Enti. Il dato indicato però, non tiene conto degli enti in liquidazione e/o soggetti a procedure fallimentari. Esso, inoltre, si limita ai dati degli enti non sanitari.

#### **3. C. Misure ulteriori. Giudizio sulla loro attuazione**

Anche nel Piano 2019-2021 l’Amministrazione prevede una specifica misura relativa all’attuazione delle disposizioni di cui alla citata delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017, in cui sono dettate le nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte di società ed enti di diritto privato, controllati e partecipati dalle PP.AA., e degli enti pubblici economici. Il Piano 2019, infatti, conferma il flusso organizzativo, in cui sono coinvolti, oltre il RPCT, l’Ufficio Speciale per il controllo e la vigilanza su Enti e Società partecipate ed i Dirigenti di Staff responsabili in materia di monitoraggio e vigilanza presso ogni Direzione competente *ratione materiae*. In tale ambito, la Delibera ANAC prevede ulteriori attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione, con particolare riguardo alla nomina del RPCT e all’adozione del PTPCT o, nel caso degli Enti di Diritto privato, al Piano di prevenzione della Corruzione, contenente le misure integrative a quelle previste dal “modello 231”. Nel corso del 2018, l’attività svolta dagli uffici, anche su impulso dell’OIV, ha portato ad un’ulteriore riduzione degli enti strumentali (non sanitari) passati da 108 al 31/12/2017 a 90 al 31/12/2018. Inoltre, in applicazione dell’art. 2 bis Dlgs. 33/2013, sono stati 70 gli enti monitorati. Per quanto concerne la misura specifica relativa ai Debiti fuori bilancio, la proposta di Linee Guida non è stata ancora approvata. In riferimento all’altra misura specifica "Rapporti con soggetti erogatori", su amministrazione trasparente è presente un link per l’acquisizione delle informazioni. (<http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-y2n/strutture-sanitarie-private-accreditate>)

#### **4.A.1 Trasparenza. Informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”**

La delibera Anac n. 1074 del 21 novembre 2018, a differenza degli anni precedenti, affronta la tematica della trasparenza concentrando la propria analisi sul rapporto tra trasparenza e tutela dei dati personali. Questa tematica non è stata affrontata nel PTPCT 2019-2021. L'OIV ritiene che una specifica analisi sull'organizzazione data dalla Regione in merito, sia opportuna. In ogni caso l'Amministrazione ha nominato un dirigente interno all'Ente - diverso dal RPCT come del resto auspicato dall'Anac proprio per tenere distinte le due figure che hanno compiti e responsabilità diverse - quale responsabile della protezione dei dati. Il responsabile della tutela ha emanato apposita direttiva interna. Rispetto alle osservazioni fatte dall'OIV nella nota di verifica del precedente anno, nessuna novità è intervenuta in tema di trasparenza. È, in ogni caso, in corso di predisposizione un aggiornamento del software in uso per la gestione dei decreti dirigenziali, che assicura un maggiore automatismo nella pubblicazione dei decreti, prescindendo dalla scelta, fatta dall'operatore che gestisce l'atto, di procedere o meno alla sua pubblicazione.

#### ***4.B.2 Trasparenza. Indicatore delle visite relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente"***

L'indice è elaborato a parte. In apposita sezione del PTPCT (cfr pag. 122 e ss) sono riportati i report appositamente elaborati.

#### ***4.C. Trasparenza. Richieste di accesso civico "semplice"***

Anche per il 2018, come del resto già avvenuto per l'anno precedente, è proseguita l'attività di rilevazione e monitoraggio degli accessi. Una specifica sezione del PTPCT 2019 evidenzia i dati. L'assenza delle informazioni rilevata dall'O.I.V. per l'anno 2016 è, pertanto, superata. Nei report elaborati si evidenziano diverse informazioni utili; per ciascuna sezione, sono presenti i dati relativi alle visualizzazioni, alla distribuzione per età, etc. sono circa 400 mila gli accessi ad amministrazione trasparente. Per garantire un regolare e tempestivo aggiornamento dei flussi informativi, come precisato nel PTPCT 2019, sono state attivate azioni dirette allo sviluppo di misure finalizzate all'integrazione del tema "trasparenza" con l'informatizzazione dell'azione amministrativa. All'atto dell'adozione dei provvedimenti dirigenziali soggetti a obblighi di pubblicazione, sono prodotti in automatico i file da pubblicare nelle sezioni dedicate del portale istituzionale.

#### ***4.D.1 Trasparenza. Richieste di accesso civico "generalizzato"***

I dati sono presenti in amministrazione trasparente. Quelli relativi al secondo semestre 2018 sono presenti all'indirizzo <http://www.regione.campania.it/assets/documents/at-registro-accessi-ii-semestre-2018.pdf>

#### ***4.G.1 Trasparenza. Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati***

Con nota prot. 132182 del 27 febbraio 2019, il RPCT ha relazionato sugli esiti del monitoraggio compiuto, relativo al primo semestre 2018, segnalando che *"dall'analisi dei riscontri emerge il rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte delle strutture regionali"*. L'O.I.V., nel prendere atto di quanto comunicato, segnala l'opportunità che il processo di monitoraggio si concluda in tempi congrui, anche per dare effettività alle eventuali azioni correttive da porre in essere.

#### ***5.D. Formazione del personale. Giudizio sulla formazione erogata***

L'O.I.V. prende atto dell'attività di formazione specifica e tecnico-operativa descritta. Ribadisce la necessità che alla formazione degli addetti ai lavori (staff responsabile anticorruzione e staff struttura di supporto) sia affiancata quella di tutti i soggetti che operano nelle aree a rischio. Per trasferire al personale interno il know-how necessario alla conduzione autonoma del processo di gestione del rischio è necessario che l'attività di programmazione per il 2019 si definisca al più

presto. Sul punto, si giudica positivamente anche la previsione di una nuova misura specifica (lettera e pag 102 del PTPCT 2019-2021), che si aggiunge all'attività ordinaria da porre in essere.

#### **6.A.1 Rotazione del personale. Numero dirigenti o equiparati**

Da interlocuzioni con l'ufficio competente è stato chiarito che il numero indicato si riferisce ai dirigenti a tempo indeterminato. I dirigenti a tempo determinato al 31/12/2018 sono 31.

#### **6.B.1 Rotazione del personale. Attuazione come misura di prevenzione del rischio.**

L'O.I.V., come già segnalato nella nota di verifica precedente, prende atto che con DGR 158/2018 è stato approvato il disciplinare. Come confermato dall'Anac, la concreta attuazione di tale misura rappresenta un elemento integrante nel processo di contrasto alla corruzione. Si tratta di un importante passo in avanti, atteso che già dal 2012 la legge anticorruzione (d.l. 190/2012), ha previsto che il RPCT verifichi l'effettiva rotazione degli incarichi nei settori maggiormente a rischio. L'OIV apprezza, altresì, che i primi provvedimenti attuativi sono stati adottati nel corso del 2018 (circolari prot. n. 634124 del 9/10/2018, n. 640875 del 11/10/2018 con le quali sono state fornite ulteriori indicazioni operative chiedendo a tutti gli Uffici descrizioni dettagliate sui procedimenti svolti a livello delle singole UOD). Con Circolare della DG per le Risorse Umane n. prot. 823036 del 28/12/2018 sono state fornite indicazioni operative nei casi di avvio di procedimenti penali per i reati di natura corruttiva. La concreta applicazione del principio avverrà con la scadenza degli incarichi dirigenziali. Inoltre, le nuove previsioni contrattuali in materia di comparto e di posizioni organizzative, che prevedono l'approvazione di un nuovo disciplinare e la riassegnazione delle posizioni ai funzionari, da attuarsi entro il mese di maggio 2019, rappresenta l'occasione per attuare concretamente tale principio. L'OIV auspica una applicazione concreta del principio.

#### **6. C.2 Rotazione del personale. Processo di riorganizzazione dell'Ente**

Il processo di riorganizzazione avviato nel 2017 comincia a dare i primi frutti e ad assicurare la necessaria cooperazione in materia di trasparenza, anticorruzione e performance. Si rinvia a quanto detto nel punto 6B1.

#### **7.A.1 e 8.A.1 Inconferibilità per incarichi dirigenziali ex D.Lgs. 39/2013 e Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali ex D.Lgs. 39/2013**

L'O.I.V. prende atto positivamente dei controlli svolti, anche mediante consultazioni di banche dati ufficiali e richieste specifiche alle autorità competenti (es. Procura della Repubblica) e non più solo attraverso autodichiarazioni. Anche nel 2018, l'attività è stata svolta con le indicazioni fornite nella circolare 1/2017: la competenza delle attività di verifica e controllo, da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno, è stata demandata alle strutture che hanno svolto l'istruttoria ed acquisito le dichiarazioni per il conferimento dell'incarico. La proposta di deliberazione che disciplina la definizione degli Organi sostitutivi in caso di conferimento di incarichi nulli, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 39/2013, nonché la regolamentazione della procedura di contestazione di cause di inconferibilità e incompatibilità nell'assunzione di funzioni o incarichi nell'Ente, non è stata approvata nel 2018, tant'è che è stata riproposta nel 2019. L'O.I.V. ne auspica l'adozione tempestiva.

#### **9.A.1 Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti. Adozione di una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi**

L'O.I.V. già nella nota di verifica dello scorso anno ha segnalato la necessità dell'adozione delle linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni all'Amministrazione regionale. La relazione del

RPCT non precisa tale aspetto; il Piano 2019, nel richiamare la proposta già effettuata nel 2017, non precisa se sia stato o meno adottato. L'O.I.V. ne auspica l'adozione tempestiva. L'Organismo auspica, altresì, che gli uffici responsabili valutino periodicamente la necessità di una manutenzione del disciplinare adottato nel 2016.

### ***9.C.1 Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti. Segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati***

L'O.I.V. ribadisce la necessità di prevedere meccanismi di controllo attivati non solo su segnalazione, ma anche attraverso un'attività di controllo programmata e pianificata, attivando gli uffici ispettivi dell'Amministrazione. Tale esigenza era stata, infatti, già evidenziata nel parere al codice di comportamento (cfr.: Parere sullo schema di codice di comportamento del 19/06/2017, paragrafo 3 e paragrafo 4, lett. H), atteso che tra i compiti dei dirigenti (art. 13 del codice di comportamento, DGR n. 544/2017), rientra anche la vigilanza sul rispetto, da parte dei dipendenti assegnati, della disciplina in materia di incarichi ex art. 53 del D.Lgs. 165/2001, per cui sarebbe necessario specificare in che modo e con quali strumenti il dirigente vigila, anche ai fini dell'effettività del controllo stesso.

### ***10.A.1 Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing). Procedura per la raccolta di segnalazione da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione***

Si segnala, come riportato nel PTPCT 2019, che con nota prot. n. 823782 del 28/12/2018 il RPCT ha inviato a tutti gli uffici regionali (nonché pubblicato sul portale regionale nella sezione "Trasparenza", sottosezione "-Altri contenuti Prevenzione della Corruzione") la circolare n. 1/2018 avente ad oggetto: PTPCT 2018 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblowing) ed il relativo modello. I dovuti e necessari accorgimenti tecnici al fine della tutela dell'anonimato del denunciante non sono stati ancora adottati. L'O.I.V. segnala che l'utilizzo della mail non è in linea con le indicazioni fornite anche dall'Anac in merito. Del resto, anche il codice di comportamento (all'art. 13, comma 7) precisa che il dirigente che riceve una segnalazione adotti ogni cautela affinché sia tutelata l'identità del segnalante. In tale quadro l'O.I.V. invita l'Amministrazione a realizzare le attività finalizzate all'adozione di uno specifico software per la raccolta e gestione delle segnalazioni, in modo tale da dare concreta attuazione al principio di garanzia di anonimato e di tutela da azioni discriminatorie, utilizzando magari quello messo a disposizione dall'Anac. Nel Piano 2019 si dà atto di un avvio delle attività. L'O.I.V., inoltre, invita, l'Amministrazione, una volta terminata tale fase, a porre in essere attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione all'interno dell'amministrazione stessa, per l'effettiva tutela del whistleblower. In merito all'aggiornamento del Regolamento n. 2/2006 in materia di accesso agli atti - prevedendo l'espressa esclusione delle segnalazioni rese dal whistleblower dall'accesso ex L. 241/90 - si è registrato, purtroppo, un ulteriore rinvio al 2019.

### ***10.F.1 Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing). Segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti della stessa amministrazione***

Le poche segnalazioni sono probabilmente anche il frutto di un sistema utilizzato che non tutela il whistleblower.

### ***10.G Giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti***

L'O.I.V. segnala che la presenza di un sistema informativo è necessaria, imprescindibile ed improcrastinabile.

### ***11.B. Codice di comportamento. Adeguamento atti di incarico e contratti a previsioni del DPR n. 62/2013 ed eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione***

Il codice di comportamento è stato già approvato nel corso del 2017. L'O.I.V. segnala che la richiesta ed ordinaria attività di revisione ed aggiornamento dello stesso, da effettuarsi tenendo conto dell'attività di verifica annuale sullo stato di attuazione ex art. 54, c. 7 del d.Lgs. 165/2001, non risulta essere stata effettuata nel corso del 2018. Si ribadisce la necessità, già segnalata, di garantire un reale coordinamento tra le norme del codice e le indicazioni del PTPC, atteso che il codice di comportamento è strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione. L'O.I.V., inoltre, come già segnalato con il parere reso sul Codice di comportamento, invita l'Amministrazione a completare l'attività di inserimento delle clausole di risoluzione o decadenza, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice, nei contratti e negli atti di incarico.

Sarebbe utile, inoltre, prevedere specifiche previsioni in ordine agli obblighi di collaborazione con il RPCT, atteso quanto precisato da quest'ultimo al punto 1D. Quanto sopra anche in considerazione dell'analisi compiuta dall'Anac in merito alla scarsa innovatività dei codici adottati dalle amministrazioni pubbliche rispetto alle previsioni del Dpr 62/2013.

### ***11.C. Codice di comportamento. Segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione***

Il potere di vigilanza e controllo affidato dalla legge al RPCT, funzionale al suo ruolo di prevenzione della corruzione, comporta non solo un generale obbligo delle strutture ad assicurare una piena collaborazione con il RPCT, ma anche un dovere di segnalazione allo stesso delle eventuali criticità/violazioni riscontrate. In caso di segnalazioni, il Responsabile ha il dovere di verificare se nel piano vigente siano o meno state previste misure adeguate per il contrasto del fenomeno segnalato. Nel primo caso, dovrà chiedere ai responsabili i motivi della mancata attuazione delle misure; nel secondo caso, invece, avviare il processo di rilevazione e di identificazione del rischio, per integrare il PTPCT. Come precisato dall'aggiornamento del Pna 2018, esiste una stretta connessione tra piano e codice di comportamento. Al RPCT è richiesto, pertanto, non solo l'individuazione delle misure di prevenzione ma anche una riflessione sulle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento. Nello specifico della Regione Campania, infatti, il codice di comportamento approvato con DGR 544/2017 (ancora non aggiornato) non presenta delle specifiche sanzioni legate alla violazione dei doveri di collaborazione con il RPCT.

#### ***11.C.1 Codice di comportamento. Numero delle segnalazioni pervenute relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione***

L'OIV segnala, a tal proposito, l'opportunità, come evidenziato dalla stessa Anac, di tracciare adeguatamente le richieste pervenute e gli eventuali riscontri forniti. Sarebbe opportuno, inoltre, prevedere nel codice di comportamento uno specifico dovere di collaborazione con il RPCT, la cui violazione è particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

#### ***11.D.1 Codice di comportamento. Numero dei procedimenti disciplinari***

Il dato relativo ai procedimenti disciplinari, a seguito di interlocuzioni con l'ufficio competente, evidenzia che tra i procedimenti gestiti uno è stato avviato dalla Provincia di Napoli, precedente datore di lavoro del dipendente interessato, trasferito nei ruoli della Regione Campania. La gestione ha riguardato 24 provvedimenti ivi inclusi quelli derivanti dagli anni precedenti.

### ***13. A. Altre misure. Segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.Lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.)***

L'O.I.V. osserva ancora una volta (cfr. nota verifica per il 2017) che il Responsabile non adotta misure incisive finalizzate all'acquisizione delle dovute informazioni, da parte delle strutture regionali che risultano ancora inadempienti. Si ribadisce, pertanto, quanto già rappresentato in sede di parere al Codice di comportamento, nell'ipotesi non solo di mancata osservanza alla disposizioni del PTPC, ma anche di violazione degli obblighi di collaborazione con il Responsabile nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione, per cui sarebbe opportuno potenziare gli strumenti informatici, anche per la tracciabilità e replicabilità dei dati, evitando gli effetti negativi della mancata o tardiva trasmissione delle informazioni (cfr.: Parere sullo schema di codice di comportamento paragrafo 3).

***13.E. Altre misure. Giudizio sulle misure sopra citate specificando le ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione. Sistema di consultazione***

Come già segnalato, l'OIV ribadisce la necessità di supportare l'attività amministrativa del RPCT con un sistema informatico. Alle misure organizzative adottate nel corso degli ultimi anni deve seguire la disponibilità di strumenti idonei alla migliore gestione del complessivo processo. Anche per il 2018, pertanto, l'O.I.V. segnala la mancata adozione di un sistema di consultazione automatica, in quanto le azioni programmate vengono monitorate sempre e solo su base cartacea, mentre l'utilizzo di supporti informatici renderebbe più snello (e più controllabile) il flusso dei dati.

## 6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi della relazione del RPCT relativa all'anno 2018 conferma che le scelte organizzative compiute dall'Amministrazione negli anni precedenti cominciano a dare i primi frutti. Il percorso - avviato nel 2017 - ha comportato un adeguamento della struttura regionale in materia anticorruzione, trasparenza e performance. Prima delle modifiche organizzative queste ultime attività erano tutte in capo alla Direzione delle Risorse Umane; anche il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) era individuato nel suddetto Direttore.

Dopo diversi anni di applicazione della disciplina di cui alla L. 190/2012, la **prevenzione della corruzione** in una struttura amministrativa complessa, quale è quella della Regione Campania, deve avere come obiettivo principale quello di elaborare e articolare misure che limitino il possibile sviluppo di dinamiche e condotte corruttive, non essendo più accettabile assistere ad una serie, più o meno ordinata e coerente, di (formali) adempimenti amministrativi.

Le Note di verifica dello scrivente Organismo degli anni precedenti, infatti, evidenziavano una scarsa attenzione (o meglio un'oggettiva difficoltà) dell'Amministrazione in merito, vista la mancata attuazione delle azioni programmate nei singoli Piani annuali, che non era riferibile ad errori di programmazione (le stesse misure venivano poi riproposte nell'anno successivo), ma ad incapacità di attuazione delle stesse. Come si preciserà in seguito in maniera più dettagliata, nel 2018 si è finalmente assistito ad un parziale cambio di direzione, superando il citato e costante rinvio all'anno successivo delle misure, registrato in precedenza.

Nel paragrafo 5 della relazione sono stati già analizzati gli scostamenti registrati rispetto all'attività pianificata, che evidenziano, tra l'altro, le rimanenti difficoltà dell'Amministrazione nell'attuazione di alcune misure.

Come confermato dal PTCPT 2019 non si è verificato un sistematico rinvio delle misure al 2019 ma diverse di esse sono state realizzate nel corso del 2018. Tuttavia, l'O.I.V. richiama l'attenzione su quanto segnalato nel paragrafo 3.2, in quanto se è vero che, rispetto al recente passato, diverse attività programmate sono state avviate, la loro realizzazione è ancora parziale e necessita di un ulteriore sforzo da parte dell'Amministrazione. Nell'allegato n. 1 sono evidenziate sinteticamente, per ciascuna misura, i risultati aggiunti.

Rispetto alla segnalazione già effettuata nel 2017, l'O.I.V. ribadisce la necessità che si provveda, in tempi celeri ad approvare importanti provvedimenti quali quello sulla regolamentazione regionale in materia d'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali, e sulle linee guida contenenti i criteri per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni, nonché integrare il processo riguardante la delicata tematica del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. Whistleblower).

Sulla rotazione degli incarichi, invece, l'approvazione del disciplinare rappresenta un decisivo passaggio per l'efficace attuazione delle norme in materia di anticorruzione. L'O.I.V. invita, a tal proposito, l'Amministrazione a tenerne in debito conto non solo per il conferimento dei futuri incarichi dirigenziali ma anche per quelli relativi alle posizioni organizzative.

Prima di precisare gli ulteriori aspetti ritenuti rilevanti, l'O.I.V. invita, altresì, l'Amministrazione a proseguire nella mappatura dei processi (solo avviata in precedenza) e a fare in modo di evitare, come si è verificato negli anni precedenti, che nel futuro difficoltà organizzative (anche legate al rinnovo degli incarichi dirigenziali) possano incidere sulla corretta gestione dell'anticorruzione. La rilevazione dei procedimenti amministrativi, infatti, è il punto di partenza per identificare al meglio i processi organizzativi dell'Ente. Ciò in conformità a quanto previsto originariamente dalla L. 241/90 e ribadito dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013. La trasparenza sui tempi e sullo stato dei procedimenti, concetti già introdotti dalla cd. Legge anticorruzione (190/12), contribuiscono a realizzare quella "casa di vetro" voluta anche dal legislatore regionale campano (cfr n. 23 L.R. n. 23 del 28 luglio 2017).

Sarebbe, a tal fine, auspicabile che la Regione Campania condividesse maggiormente le attività poste in essere, anche in un'ottica partecipativa, con la collettività. Il processo di

predisposizione del PTCPT 2019 ha, in tal senso, avviato questo percorso (anche se il tempo concesso per la presentazione delle osservazioni è stato scarso). L'occasione per illustrare le attività poste in essere in tema di anticorruzione e trasparenza (ma anche di performance), potrebbe essere la "giornata della trasparenza" (prevista dall'art. 10 comma 6 d.lgs. 33/2013), mai organizzata dalla Regione.

Anche nei confronti della organizzazione regionale è consigliabile l'utilizzo di un diverso approccio (sia degli esponenti politici che dei dirigenti), da attuare, ad esempio, attraverso specifici percorsi di formazione (congrui ed estesi a tutti i soggetti che a vario titolo partecipano ai processi in materia di anticorruzione e trasparenza), momenti di confronto e di condivisione degli obiettivi e delle misure da attuare. Solo così la prevenzione della corruzione e la trasparenza si integreranno nella normale attività amministrativa, evitando di essere percepite come mero adempimento, scaturente da obblighi di legge o, ancora peggio, come attività straordinarie che limitano (o si contrappongono a) quelle ordinarie. Un cambiamento, anche di tipo culturale, deve in primo luogo interessare la rete che supporta il RPCT. Essa, come confermato dalla stessa relazione del Responsabile, è composta da 32 referenti per la prevenzione della corruzione, assistiti a loro volta da 97 componenti dei gruppi di lavoro. Si conferma che trattasi di numeri di tutto rilievo (tra l'altro superiori a quelli del 2017) che rappresentano un punto di riferimento per la struttura di supporto al RPCT presente nell'organizzazione. Si ribadisce, pertanto, la necessità, già segnalata nella verifica degli anni 2016 e 2017, di qualificare al meglio il personale assegnato e di garantire le condizioni organizzative per una loro consapevole e piena collaborazione al processo.

In un'ottica di integrazione tra sistema premiante e processo anticorruzione già lo SMiVaP vigente nel 2018 aveva previsto obiettivi obbligatori in capo ai dirigenti ed a tutti i soggetti che a diverso titolo partecipano al processo *de quo*, superando il precedente sistema nel quale il fattore corruzione incideva solo sui comportamenti organizzativi. In aggiunta a tali previsioni, per assicurare una maggiore integrazione tra obiettivi del PTCPT e performance organizzativa ed individuale, l'aggiornamento dello SMiVaP 2019 ha affidato un ruolo centrale al RPCT anche nel ciclo della Performance. Come segnalato nel paragrafo 3.2 (a cui si rinvia) nel 2019 gli obiettivi trasversali delle strutture dirigenziali regionali avranno degli obiettivi in materia che assicurano (come precisato nella nota prot. 83483 del 6 febbraio 2019 del Direttore delle Risorse Umane e del RPCT pro tempore) la connessione tra i due strumenti di programmazione (PTCPT e Piano della Performance). Infatti, il nuovo sistema (cfr art. 12 ed art 15 comma 5 dello SMiVaP approvato con DGR n. 23 del 22 gennaio 2019) assegna al RPCT un ruolo sia nella predisposizione degli obiettivi sia nella misurazione degli stessi nella fase di rendicontazione dei risultati.

Altra problematica rilevante - ancora irrisolta a dispetto delle diverse segnalazioni effettuate nelle precedenti relazioni di verifica - è relativa ai controlli interni. Come d'altronde ribadito anche nel 2018 dal RPCT, i sistemi di controlli interni sono ancora in corso di definizione e pertanto non è stata ancora effettuata l'integrazione tra i controlli interni e il sistema di monitoraggio delle misure. È necessario che il controllo di gestione, oggi di fatto ancora assente in Regione, rappresenti un supporto alle attività decisionali e alla misurazione dei risultati conseguiti, limitando ogni forma di autoreferenzialità.

Relativamente alle modalità di gestione del processo, si segnala che l'assenza di un sistema informativo integrato accentua le difficoltà già presenti, rendendo le attività in parola più complesse. È del tutto evidente, infatti, che la presenza di un supporto informatico, magari acquisito anche in riuso, possa rendere più celere ed efficace il flusso dei dati richiesti, evitando la trasmissione della documentazione su base cartacea. I ritardi che ne derivano e le difficoltà degli operatori ridimensionano i risultati raggiunti. A tal fine si segnala la possibilità di utilizzare il sistema messo a disposizione dall'ANAC.

La formazione del personale, come illustra il Responsabile nella sua relazione, ha investito tre macro-ambiti: quello a carattere generale trasversale, quello specialistico ed infine quello sul

processo di gestione del rischio nelle aree di rischio generali e specifiche, con il coinvolgimento dei soggetti che operano in tali aree. Sul punto, l'Organismo ribadisce la necessità di continuare nei percorsi formativi e valuta positivamente sia l'attività svolta nel 2018, che quella già calendarizzata per il corrente anno. È opportuno, però, che alla stessa non partecipi solo il personale addetto alla struttura del RPCT ma anche quello di supporto all'O.I.V., nonché tutto il gruppo di referenti e componenti dei gruppi di lavoro.

Come precedentemente segnalato, la Regione Campania, quale ulteriore e rilevante strumento a supporto della prevenzione della corruzione, attraverso misure di sostegno alla trasparenza, ha adottato la L.R. 28 luglio 2017, n. 23 rubricata "*Regione Casa di Vetro: legge annuale di semplificazione*". Ciò nella considerazione di ordine logico e metodologico, secondo cui la trasparenza dell'attività amministrativa – realizzata mediante la pubblicazione dei dati – è strumento per ridurre il rischio di eventi corruttivi, ancor più se realizzata attraverso automatismi. L'art. 5 della suddetta legge, infatti, partendo dal concetto di trasparenza come accessibilità totale, in attuazione degli artt. 5 e 7 bis del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., dispone la pubblicazione sul sito istituzionale - seppur limitatamente agli atti adottati dalla data di entrata in vigore della stessa (31/07/2017) - di atti ed informazioni ulteriori rispetto a quelle già oggetto di pubblicazione obbligatoria, al fine di favorire la conoscenza, la ricerca e la consultazione di tutte le tipologie di atti adottati dalla Giunta. Tale previsione è anche in linea con l'istituto dell'accesso "civico generalizzato", (art. 5, c. 2 D.Lgs 33/2013), introdotto dal FOIA, che riconosce a chiunque il diritto di accedere ai dati ed ai documenti delle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di un obbligo specifico di pubblicazione. A tal fine è stata attivata, in "Amministrazione Trasparente" - "Altri Contenuti" un'apposita sezione "Regione Casa di Vetro", alimentata in automatico attraverso il potenziamento delle funzionalità del sistema in uso, assicurando pertanto, da un lato, automatismi nella pubblicazione, dall'altro, la tutela dei dati sensibili. La nuova sezione è pertanto popolata dai provvedimenti dirigenziali, anche di natura contabile, non rientranti in uno specifico obbligo di pubblicazione disciplinato dal D.lgs 33/2013 e ss.mm.ii. Con legge n. 60 del 28 dicembre 2018, nell'ottica di un maggiore tempestività nella pubblicazione dei dati, sono stati previsti termini molto stringenti. L'art.1 comma 38 della stessa dispone, infatti, che le pubblicazioni *de quibus* vadano effettuate entro cinque giorni.

In merito al codice di comportamento, approvato nel corso del 2017 (cfr. DGR n. 544/2017), l'O.I.V. ribadisce quanto già segnalato con il suo parere del 19/6/2017, con riferimento anche alla necessità di procedere a una sua manutenzione periodica e garantire innovatività allo stesso, così come auspicato dall'ANAC. Come ribadito dalla stessa Autorità nell'aggiornamento 2018 del Pna, è opportuno, inoltre, che l'Amministrazione proceda a "mappare", nel codice regionale, anche i doveri di comportamento dei dipendenti per assicurare il successo delle misure previste dal PTPCT.

In riferimento agli enti strumentali il competente ufficio, nel corso del 2018, ha continuato, non senza difficoltà, ad aggiornarne l'elenco: il perimetro oggetto di analisi è passato dai 108 Enti strumentali - non sanitari - del 2017, ai 90 del 2018 (a seguito della creazione di un nuovo Ente e dell'eliminazione di 19 Enti per diverse motivazioni nell'anno appena trascorso). Si è proceduto, altresì, a verificare i requisiti di cui all'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, anche in considerazione delle nuove direttive in materia di enti strumentali, contenute nella Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 – pubblicata in G.U. il 5 dicembre 2017. Dei 90 enti strumentali non sanitari della Regione Campania è stato accertato che per 70 di essi sono presenti i requisiti.

L'O.I.V. prende atto, inoltre, che passi in avanti sono stati compiuti anche in merito alle previsioni di cui all'art. 1 co. 42 lett l) della legge 190/2012 (cd. Pantouflage). La norma, come è noto, ha disciplinato l'ipotesi relativa all'incompatibilità successiva, prevedendo un divieto per i dipendenti cessati di svolgere nei tre anni successivi attività lavorativa presso terzi privati, con i quali hanno avuto specifici rapporti lavorativi. A tal fine, proprio per scoraggiare tali

comportamenti impropri, sarebbe necessario che in tutti i contratti di lavoro stipulati dall'Ente fosse contenuta una specifica previsione in merito. Il RPCT ha a tal fine attestato nella relazione l'avvenuto inserimento della citata clausola sia nei contratti di assunzione del personale (note prot. gen. n. 772983 del 05/12/2018 e prot. UDCP n. 29040 del 7/12/2018) che nella predisposizione dei bandi di gara e/o degli atti prodromici agli affidamenti.

Si segnala che l'Amministrazione ha definito (cfr. DGR n. 466 del 17/07/2018) le prime misure tecniche e organizzative ai fini della gestione della privacy all'interno dell'Amministrazione regionale. Il Responsabile dei dati personali, quale soggetto diverso dal RPCT, è stato individuato tra i dirigenti in servizio della Regione Campania. È stata emanata dal Responsabile della Protezione dei Dati -DPO- anche una specifica circolare in merito (prot. n. 595168 del 24/09/2018), volta a dettare disposizioni comuni ed offrire un supporto concreto ai Dirigenti per il corretto adempimento delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (entrato in vigore in tutti gli Stati membri a far data dal 25/05/2018).

Concludendo, nel richiamare quanto affermato nelle pagine precedenti, l'analisi della Relazione del RPCT per il 2018 mostra che il modello organizzativo realizzato ha dato i suoi primi frutti nel corso dell'ultimo anno. I risultati ottenuti, rispetto al passato, pur non essendo del tutto soddisfacenti vanno nella giusta direzione.

Tutto ciò premesso, nei limiti delle osservazioni e delle raccomandazioni sopra riportate, con la presente si verifica la Relazione del RPCT per il 2018.

*FIRMATO*

Coordinatore dell'O.I.V.: Prof. Riccardo Realfonzo

Componente O.I.V.: Prof. Alessandro Natalini

Componente O.I.V.: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio