

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo
Componente: dott.ssa Genoveffa Tadonio
Componente: avv. Francesco Stabile

Nota di verifica della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Regione Campania relativa all'anno 2020

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

Approvata nella seduta del 19 aprile 2021

INDICE

-	PREMESSA	3
1.	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
2.	IDENTIFICAZIONE DEL RUOLO DELL'OIV E DEI POTERI CONFERITI DALLE NORME	7
3.	LA DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO	7
	3.1. Il Piano Nazionale Anticorruzione	7
	3.2. L'evoluzione del PTPCT della Regione Campania	9
4.	APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VERIFICA DELLA RELAZIONE	15
5.	RISULTANZE DELL'ANALISI	15
6.	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	22

Nota di verifica della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)- Regione Campania – anno 2020

- PREMESSA

Con la presente nota di verifica, l'OIV intende analizzare la Relazione del RPCT trasmessa con nota prot. 0167211 del 26 marzo 2021. Già nella seduta del 21 marzo 2021, in attesa della formalizzazione della Relazione, l'OIV ha fornito al dirigente della Struttura Tecnica di Supporto le prime indicazioni sull'impostazione metodologica del presente documento. In tale prospettiva, pertanto, ed in continuità rispetto al passato, l'analisi che segue non sarà solo constatativa delle attività realizzate dall'Ente nel corso del 2020 in tema di Trasparenza ed Anticorruzione – così come relazionate dal RPCT – ma anche di supporto all'Amministrazione nella gestione della delicata tematica trattata e dei processi ad essa correlati. Al di là dei compiti istituzionali assegnati, infatti, una verifica di più ampio respiro, effettuata in uno con il nuovo PTPCT e con il Piano della Performance 2021, supera i limiti della mera constatazione delle attività poste in essere, per rappresentarne criticità e punti di forza e contribuire al miglioramento progressivo del sistema organizzativo regionale.

Il presidio del sistema nel suo complesso effettuato dall'OIV, pertanto, sarà accompagnato anche da proposte e raccomandazioni, finalizzate a superare gradualmente le criticità presenti ed evitare che aspetti potenzialmente problematici possano emergere in ritardo, in sede di consuntivazione dei risultati. Tale impostazione ha consentito, nel corso degli anni (il percorso è stato avviato dalla Regione Campania nel 2017) di consolidare gradualmente i risultati conseguiti in termini organizzativi, culturali e documentali.¹

I due documenti di programmazione indicati (PTPCT e Piano della Performance - PP) approcciano alla delicata tematica della **prevenzione e repressione dell'illegalità nella PA** in modo diverso.

Il PTPCT 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. Il punto di partenza è rappresentato dal contesto organizzativo di riferimento: l'individuazione dei rischi e delle misure più appropriate rappresentano gli strumenti attraverso i quali è possibile monitorare i processi identificati come critici, attuando le azioni previste.

Il PP, invece, rappresenta uno strumento da utilizzare per tradurre in azioni concrete e misurabili le finalità del PTPCT. Esso, inoltre, consente di coniugare la tutela della buona amministrazione con la performance delle strutture regionali, responsabilizzando i dirigenti. Analogo ruolo è, in realtà, svolto dall'intero Ciclo della Performance, con la previsione – nello SMiVaP – di un obbligo obiettivo individuale in capo a tutti i dirigenti *referito al tema della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con particolare riferimento a specifici output e/o alla previsione di strumenti di semplificazione e/o di organizzazione interna del lavoro ai fini dell'espletamento delle attività in questione.*

Sul punto, lo SMiVaP dell'Ente nel corso degli ultimi anni ha sottolineato, in maniera sempre più incisiva, la correlazione esistente tra performance ed anticorruzione, superando l'iniziale valorizzazione nel Ciclo della Performance dell'aspetto *corruzione* nei soli comportamenti organizzativi dei dirigenti. La previsione di obiettivi obbligatori in materia di trasparenza ed anticorruzione per tutti i dirigenti e per i funzionari (ove riferibili alle competenze assegnate) garantisce una forte connessione tra i due strumenti di programmazione. Pertanto sono stati

¹ Sono state individuate, ad esempio, specifiche strutture dirigenziali che, a diverso titolo, partecipano ai processi in materia di anticorruzione, trasparenza, performance (ci si riferisce all'istituzione di tre distinte strutture: Staff Performance, Staff di supporto all'O.I.V., Staff di supporto al RPCT). Anche l'approccio dei dirigenti è stato, negli anni, più maturo, frutto anche della continua attività di formazione svolta dall'Ente sul tema.

potenziati nell'attuale sistema gli effetti che il rispetto (o meglio il mancato rispetto) delle norme sulla trasparenza ed anticorruzione hanno sulla performance individuale di struttura e quindi sugli istituti premiali previsti dai CCNL, in linea con le disposizioni di legge e con l'art. 2 dello SMiVaP, il quale espressamente prevede che *l'assolvimento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è parte integrante del ciclo della Performance ed incide sulla valutazione della performance organizzativa ed individuale.*

Come già segnalato in passato e come si avrà modo di precisare in prosieguo, l'OIV conferma la necessità di compiere ulteriori passi in avanti nelle seguenti direzioni:

- una regia condivisa nella stesura dei documenti programmatici (Piano della Performance e PTPCT), proprio per assicurare una più diretta ed immediata interconnessione tra gli stessi;
- il rispetto dei tempi nella predisposizione dei documenti di programmazione e di rendicontazione, per far sì che i risultati raggiunti possano essere applicati al ciclo successivo;
- l'integrazione dei sistemi informativi in uso;
- un approccio sostanziale e non meramente formale, per evitare la burocratizzazione degli strumenti, con tensione verso la predisposizione di documenti di lavoro utili e funzionali alle attività di ciascuna struttura.

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) - 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 13 Novembre 2019 n. 1064** "Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019";
- **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. 112 del 23 marzo 2021** (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 della Giunta Regionale della Campania);
- **Delibera di Giunta Regionale n. 69 del 11 febbraio 2020** (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 della Giunta Regionale della Campania);
- **Nota prot. 2021-2503/U.D.C.P./UFFICIO06 del 09/02/2021 U**, con la quale il Presidente della Giunta Regionale, in linea con gli indirizzi forniti con il Documento di Economia e Finanza regionale – DEFRC 2021-2023, approvato dalla Giunta regionale con Deliberazione 564 del 10/12/2020 ha individuato quali direttrici prioritarie nell’azione di prevenzione e contrasto della corruzione in Regione Campania i seguenti ulteriori obiettivi strategici:
 - Prosecuzione delle attività di integrazione tra il sistema dell’anticorruzione e trasparenza e il sistema del ciclo della performance;
 - Avvio delle attività di informatizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - Potenziamento del processo di elaborazione e articolazione di misure di prevenzione del rischio corruttivo;
 - Potenziamento dell’accessibilità e della fruibilità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate ai sensi delle disposizioni vigenti.
- **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);
- **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'OIV E DEI POTERI CONFERITI DALLE NORME

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge. 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'OIV. Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 2 dicembre 2020, depositato in data 7 dicembre 2020, il suddetto termine è stato differito al 31 marzo 2021. Con l'indicata nota prot. 0167211 del 26 marzo 2021, il RPCT ha trasmesso la prevista relazione, compilando la scheda predisposta dall'Anac.

Come precisato dall'Autorità nel PNA 2019, la relazione deve fornire una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nel PTPCT. La relazione rappresenta, infatti, un importante strumento di monitoraggio (in un'ottica pluriennale) in grado di evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate, le cui risultanze devono guidare l'Ente nella elaborazione del successivo PTPCT.

Essa costituisce, inoltre, un elemento indispensabile per la valutazione da parte degli organi di indirizzo politico dell'efficacia delle strategie di prevenzione sottese al PTPCT e per l'elaborazione degli obiettivi strategici.

In base all'articolo 1, comma 8-bis, del testo vigente della suddetta L. n. 190/2012, l'OIV 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'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti.

A valle del processo di analisi, effettuato secondo le modalità indicate in premessa, l'OIV riferisce all'Organo Politico ed all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Sulla base, quindi, del prefato assetto normativo e della specifica disciplina in materia, il vigente articolo 4 – lett. K del vigente Regolamento n. 12 “*Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania*”, prevede che l'OIV 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 linea con quanto disposto dall'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, l'OIV 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. Detta verifica è stata già effettuata dall'OIV, per l'anno 2020, col documento approvato nella seduta del 28 aprile 2020 (pubblicato sul sito istituzionale regionale, nella sezione dedicata all'attività dell'OIV in “Amministrazione trasparente”).

3. LA DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

3.1. Il Piano Nazionale Anticorruzione

L'Anac, con periodicità annuale, fornisce alle amministrazioni pubbliche le necessarie direttive per l'elaborazione del PTPCT. Nel corso del 2020 non è stato pubblicato alcun aggiornamento da parte dell'Autorità; restano, pertanto, in vigore, le indicazioni fornite con la Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019. La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale. Il PNA, pertanto, costituisce un

atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione. In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

L'ANAC ha evidenziato che le indicazioni del PNA non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico; al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. Lo scopo, pertanto, è quello di fornire agli Enti obbligati ad aggiornare il proprio documento programmatico (PTPCT), le indicazioni per l'adozione di concrete ed effettive misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Come già segnalato con la nota di verifica relativa al 2019, il vigente PNA ha raggruppato in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite nel passato (in primis PNA e relativi aggiornamenti dal 2013 in poi). Ciò ha determinato una evidente semplificazione del quadro regolatorio che agevola il lavoro delle amministrazioni pubbliche.

Confermando l'impostazione seguita nel passato viene ribadita:

- l'importanza che il PTPCT sia contestualizzato e che tenga in debito conto la tipologia di ente, le sue dimensioni, il contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo;
- la natura del documento che non va considerato alla stregua di un documento "direzionale": nella sua predisposizione il coinvolgimento di tutto il personale – si ritiene soprattutto quello dirigenziale – è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure.

Si confermano, in maniera sintetica, alcuni spunti di riflessione sul PNA già oggetto di analisi nella precedente nota di Verifica, nella consapevolezza che essi sono utili nell'ottica di una graduale e costante applicazione degli stessi in Regione Campania. In particolare il PNA 2019, nell'indicata ottica di *semplificare il quadro regolatorio e di innalzare il livello di responsabilizzazione delle pubbliche amministrazioni*, evidenzia:

- l'opportunità che non siano introdotti adempimenti e controlli formali/burocratici e di converso le attività in materia di anticorruzione siano funzionali al buon andamento dell'Ente;
- la nozione di "corruzione" in senso più ampio di quello penale, assorbendo tutte le condotte di natura corruttiva. Le finalità dei PTPCT dovranno *rafforzare le prassi a presidio dell'integrità dei soggetti prevedendo misure dirette ad evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi*;
- il presidio dovrà essere realizzato attraverso misure organizzative, preconstituendo condizioni di lavoro che scoraggino i comportamenti corruttivi;
- la necessità di rivedere e/o confermare misure volte a limitare la cattiva amministrazione, intesa come gestione contraria agli interessi pubblici perseguiti;
- la stretta correlazione tra trasparenza ed anticorruzione, laddove gli obblighi derivanti dal d.lgs. 33/2012 integrano i livelli essenziali delle prestazioni e che l'accessibilità totale rappresenta uno dei cardini dell'anticorruzione (amministrativa);
- l'applicazione delle regole previste anche alle società in controllo pubblico, quelle a partecipazione, etc, così come precisato nella delibera 1134/2017;
- la previsione di forme di monitoraggio civico, in base all'assunto che la società nel suo complesso ha il diritto-dovere alla partecipazione, nell'ottica comune di ridurre le opportunità corruttive valorizzando le buone prassi;

- la precisazione che in materia di conflitto d'interesse ciascuna Amministrazione, nell'ambito della sua autonomia, deve definire criteri, principi e procedure per la regolamentazione di tale delicata tematica.

In conclusione, 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.

3.2. L'evoluzione del PTPCT della Regione Campania

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione della Giunta regionale della Campania per il periodo 2021/2023 è stato approvato con DGR n. 112 del 23 marzo 2021.

Sullo stato d'attuazione del PTPC, il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) ha relazionato con la prevista Relazione annuale – anno 2020, trasmessa all'OIV per il tramite della Struttura di supporto all'OIV e pubblicata tempestivamente sul sito web istituzionale.

Come chiarito dalla stessa ANAC, il Piano, anche se ha valenza triennale, deve essere adottato ogni anno, non essendo sufficienti semplici rinvii od integrazioni di quello dell'anno precedente. Il Piano ha una valenza programmatica e prevede il pieno coinvolgimento dell'Organo politico che l'approva; esso è stato, inoltre, preceduto dall'emanazione degli indirizzi strategici da parte del Presidente della Giunta Regionale (cfr. citata nota prot. 2021-2503/U.D.C.P./UFFICIO06 del 09/02/2021 U) con la quale sono stati esplicitati gli obiettivi in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Il PTPCT 2021, nell'indicata ottica (cfr. par. 3.1) di attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza – in maniera sostanziale e non meramente formale – ha individuato e declinato le misure ritenute più attinenti al contesto organizzativo regionale.

Come segnalato nel paragrafo precedente, l'Anac, nel PNA 2019 – nell'ambito del suo generale potere di indirizzo – ha raccomandato agli Enti di tener conto di diverse problematiche che, in massima parte, sono state sviluppate nel PTPCT e/o in altri documenti dell'Ente. Ci si riferisce, ad esempio, alla consultazione pubblica (pag. 24 del PNA e pag. 47 del PTPCT), alla integrazione con i codici di comportamento (pag. 51 e 52 del PNA e pag. 75 del PTPCT), etc, alla metodologia di scelta del RPCT, Dirigente interno all'Ente e supportato da una struttura con autonomia funzionale. In un'ottica di graduale perfezionamento degli strumenti utilizzati, infatti, l'Ente deve tendere al recepimento – laddove applicabili – di tutte le raccomandazioni Anac che, pur non essendo prescrittive, rappresentano un indirizzo autorevole.

In tale prospettiva, si rinnova l'invito all'Amministrazione a valutare l'opportunità di procedere ad un'integrazione del PTPCT (o, in ogni caso, a tenerne necessariamente conto nel futuro) in merito ad alcune tematiche raccomandate dall'Autorità e non adeguatamente sviluppate. Ci si riferisce, ad esempio, alla raccomandazione relativa alle società in controllo pubblico (cfr. pag. 115 del PNA) o a quella sul processo di formazione del Piano (pag. 24 del PNA).

Passando ad una sintetica analisi del PTPCT 2021 si evidenzia che nelle premesse il RPCT conferma la filosofia che ha ispirato la progettazione dello stesso che, in relazione ai principi metodologici dettati dal PNA 2019, si è basato sui seguenti criteri:

- 1) Prevalenza della sostanza sulla forma

- 2) Gradualità
- 3) Selettività
- 4) Integrazione
- 5) Miglioramento e apprendimento continuo

Sempre in premessa sono confermate le aree analizzate nei precedenti PTPCT, a cui è stata aggiunta, nel 2021, l'area Ambiente e rifiuti. L'area di indagine, pertanto, 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 denominata 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.
- Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti.
- Programmazione, gestione e controlli dei Fondi Europei.
- Governo del territorio.
- Attività normativo-legislativa.
- Gestione del ciclo integrato dei rifiuti;
- Ambiente e Rifiuti.

Di particolare interesse è l'indicato tentativo di affinare le tecniche per la mappatura dei processi, da attuarsi anche attraverso un costante supporto alle strutture regionali.

L'organizzazione messa in campo negli anni, pertanto, comincia a produrre i suoi effetti in termini di qualità del documento e di approccio culturale alla tematica.

L'analisi del contesto sviluppata nei primi paragrafi, di carattere generale, potrebbe nel futuro essere più particolareggiata. Ci si riferisce, in particolare, alla necessità di comprendere le caratteristiche dell'organizzazione, per rilevare gli aspetti cruciali sui quali intervenire.

Il paragrafo 3, in particolare, è dedicato ai soggetti che partecipano al processo, precisando compiti, ruoli, doveri e responsabilità di ciascuno di essi. Importante è il richiamo al dovere di collaborazione in capo a tutti i dipendenti che si esplica in modo particolare nel fornire risposta – tempestiva – alle richieste del RPCT, con correlata violazione del codice di comportamento, in caso di inadempimento. Come già segnalato nel Parere al Codice di comportamento è necessario *rafforzare il dovere di collaborazione col Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di consentire la più efficace integrazione col PTPCT; sarebbe, a tal fine, opportuno prevedere responsabilità in capo ai soggetti coinvolti.*

Inoltre la previsione di specifici obiettivi di struttura presenti nel Piano della Performance 2020 (e confermati nel 2021) assegnano un peso alla capacità delle SPL (ma anche SSL) di fornire riscontri adeguati e tempestivi al RPCT. La più volte richiamata correlazione tra i due strumenti di programmazione (Piano della Performance e PTPCT) rappresenta un valido tentativo per assicurare la piena collaborazione al RPCT. Si condivide, pertanto, l'impostazione indicata nel paragrafo 4 allorché viene precisato che *la reale efficacia del ruolo del RPCT dipende in modo decisivo dall'integrazione e dal coordinamento di tale soggetto con il sistema dei controlli interni dell'ente di riferimento.*

Interessante è anche il richiamo ai *collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione* che, alla stregua dei dipendenti, sono tenuti al rispetto del PTPCT e dei doveri nascenti dal codice di comportamento regionale.

Il processo seguito per la predisposizione del PTPCT, analizzato nel par. 5, evidenzia come tutte le SPL e le SSL abbiano partecipato sia alla mappatura dei processi che alla valutazione e trattamento dei rischi. È precisato, inoltre, che gli obiettivi del Piano sono stati declinati tenuto conto degli indirizzi strategici del Presidente (cfr. punto d) del paragrafo 1).

L'iniziale bozza del PTPCT è stata posta anche in consultazione pubblica (dal 15 febbraio al 1 marzo 2021). Sarebbe preferibile, in un'ottica partecipativa, dare conto degli eventuali riscontri pervenuti e/o utilizzati per la modifica della bozza.

Per assicurare la prevista sinergia con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente ed in particolare con il Piano della Performance ed il Defr, il paragrafo 7 evidenzia le attività poste in essere ed il metodo seguito.

In particolare, anche nel 2021, è confermata l'impostazione utilizzata negli anni precedenti.

L'aggiornamento 2021 dello SMiVaP, approvato con DGRC n. 28 del 26/01/2021, ha recepito, tra l'altro, le istanze promosse dall'Organismo, disciplinando con l'art. 11 l'iter per l'individuazione degli obiettivi strategici contenuti nel Piano della Performance, assegnando al comma 2 (anche) un ruolo attivo al RPCT nella definizione degli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione per l'elaborazione del Piano della Performance.

Il tema della qualità degli obiettivi, anche con riferimento a quelli in materia di trasparenza ed anticorruzione, è sempre stato trattato con la massima attenzione dall'OIV che, nel corso dello svolgimento dei precedenti Cicli della Performance e nei diversi documenti prodotti, ha sempre segnalato l'importanza della definizione di obiettivi rilevanti e specifici, invitando i diversi attori del processo a rifuggire da logiche adempimentali, auspicando un sempre più evoluto approccio alla gestione del Ciclo della Performance. L'Organismo ha diverse volte auspicato la definizione di obiettivi coerenti con le previsioni del PTPCT e collegati ad azioni specifiche e non generiche, di mero rispetto delle norme. Da ultimo nella Relazione sul funzionamento del sistema dei controlli interni - anno 2020 e nella relazione di accompagnamento della proposta di valutazione per l'anno 2019 dei dirigenti apicali dell'Amministrazione, l'Organismo ha messo nuovamente l'accento sul tema, evidenziando l'importanza di assicurare qualità e specificità agli obiettivi in materia di trasparenza ed anticorruzione *“evitando il generico richiamo a norme imperative, per dare concreta attuazione delle (alle) previsioni del PTPCT”*.

In tale ottica il RPCT ha proposto gli obiettivi trasversali di seguito indicati.

TAB n. 1 A- Obiettivi trasversali in materia di anticorruzione - SPL

Obiettivo Strategico Annuale per tutte le SPL			
Descrizione	Peso	Indicatore	Target
Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione		Riscontri forniti in maniera adeguata e tempestiva al RPCT /Riscontri richiesti dal RPCT	100%
		Numero complessivo di Misure specifiche di prevenzione del rischio proposte dalla SPL per i processi afferenti alla SPL e alle SSL in essa incardinate / Numero di SSL incardinate nella SPL	30%
		Livello di adeguatezza e tempestività del monitoraggio effettuato sull'attuazione del PTPCT	100%

TAB n. 1 B - Obiettivi trasversali in materia di anticorruzione - SSL

Obiettivi Operativi per le SSL				
Descrizione	Peso	Azione	Indicatore	Target
Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di anticorruzione, trasparenza e accesso	6	Evasione nei tempi prescritti dalla legge delle istanze di accesso civico	N° di istanze evase dalla SSL entro i termini di legge / N° istanze ricevute dalla SSL nell'anno	100%
		Riscontro adeguato alle SPL di appartenenza sulle attività svolte e gli obblighi previsti in materia di anticorruzione e trasparenza	N° di riscontri tempestivamente forniti alla SPL di appartenenza / N° di riscontri dovuti o richiesti dalla SPL di appartenenza	100%
Garantire l'attuazione degli interventi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	6	Attuazione di una o più Misure di prevenzione della corruzione, ivi inclusa la Misura della Trasparenza	Indicatori relativi alle Misure individuate.	100%
		Verifica della coerenza tra le tipologie ex art. 35 D.Lgs. 33/2013, i processi mappati nel PTPCT e quelli eventualmente mappati per il controllo di gestione.	Produzione di un report finalizzato alla armonizzazione tra le tipologie di procedimento ex art. 35 D.lgs. 33/2013, i processi mappati nel PTPCT e quelli eventualmente mappati per il controllo di gestione.	on/off

Interessante è anche l'informazione fornita inerente all'avvio sperimentale dell'utilizzo dell'applicativo GZOOM Anticorruzione. Il tema della disponibilità di strumenti informativi integrati è stato sottolineato più volte dall'OIV, nel corso degli anni e rappresenta una priorità per l'Ente.

Il tema dell'interazione tra il PTPCT ed il DEFRC 2021-2023, è trattato con riferimento alla specifica Linea d'azione n. 86 del Defr "Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione", da implementarsi mediante il "Potenziamento dello strumento del Piano Triennale Anticorruzione e trasparenza attraverso un miglioramento della mappatura dei processi grazie ad un più corretto censimento delle attività svolte dagli uffici regionali ed un affinamento delle misure specifiche di prevenzione della corruzione".

La metodologia seguita per la gestione del rischio corruttivo è trattata nella II sezione ed ha riguardato:

1. L'analisi del contesto interno ed esterno;
2. La valutazione del rischio, attraverso tre fasi: a) identificazione del rischio; b) analisi del rischio; c) ponderazione del rischio;
3. Il trattamento del rischio, attraverso due fasi: a) individuazione delle misure; b) programmazione delle misure.

Relativamente al punto 1 l'analisi ha riguardato i seguenti processi:

- 1) *Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie*
- 2) *Affari legali*
- 3) *Altre attività*
- 4) *Ambiente e rifiuti*
- 5) *Attività normativo – legislativa*
- 6) *Contratti pubblici*

- 7) “Controlli” (Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni)
- 8) Debiti fuori bilancio
- 9) Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio
- 10) Governo del territorio
- 11) Incarichi e nomine
- 12) Personale (Acquisizione e gestione del personale)
- 13) Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei
- 14) Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti
- 15) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- 16) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

I processi analizzati sono riportati ed utilizzati per le successive attività nella tabella sottostante. Sono stati individuati 279 processi (rispetto ai 244 del PTPCT 2020 ed ai 188 del PTPCT del 2019), riportati, in dettaglio, nell’allegato n. 1 del PTPCT (cfr. documento pubblicato).

TAB n. 2 – Processi del PTPCT 2021-2023 e confronto con PTPCT 2020-2022

<i>Processo</i>	PTPCT 2021	PTPCT 2020
Acquisizione e gestione del personale	19	16
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	57	64
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	15	15
Contratti pubblici	11	10
Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio	33	28
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	19	20
Affari legali	10	9
Incarichi e nomine	12	12
Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie	15	15
Debiti fuori bilancio	7	7
Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei	16	10
Ambiente e rifiuti	24	8
Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	12	7
Governo del territorio	24	22
Attività normativo – legislativa	2	1
Altre Attività	3	0

Identificati i processi viene esplicitata la metodologia utilizzata per la valutazione del rischio (punto 2) ed in particolare per l’identificazione del rischio; la successiva analisi dello stesso ed, infine, la sua ponderazione, nonché quella relativa alla programmazione delle misure.

Di particolare rilievo, soprattutto in un'ottica comparativa rispetto ai risultati registrati nella relazione 2020 oggetto della presenta verifica, sono le descrizioni riguardanti le misure generali e specifiche contenute nei paragrafi 3 e 4 della sezione II.

Il percorso seguito ha visto la partecipazione attiva dei dirigenti delle strutture anche nella delicata fase della identificazione e progettazione delle misure di prevenzione. Le tipologie di misure analizzate, in particolare, sono state:

- controllo
- trasparenza
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- regolamentazione e semplificazione
- formazione
- rotazione
- sensibilizzazione e partecipazione

Oltre alle misure generali, nel PTPCT 2021-2023 sono state previste 342 misure specifiche (relative a 20 SPL): 44 riguardano i processi a rischio alto, 160 attengono a processi a rischio medio e 138 attengono a processi a rischio basso.

È presente, inoltre, uno specifico focus sulla sanità, con l'indicazione delle peculiari misure riferibili ai seguenti processi: Autorizzazione alla realizzazione di strutture sanitarie e sociosanitarie, accreditamento istituzionale, Informazione e comunicazione Istituzionale, Attività ispettiva sanitaria e sociosanitario.

Altro contenuto caratterizzante il PTPCT 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, tra le altre cose, 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 in passato, 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 consentire 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 patrocini, 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

Con L.R. n. 60 del 28 dicembre 2018, nell'ottica di assicurare la massima tempestività nella pubblicazione dei dati, è stato previsto il termine di cinque giorni per il completamento del processo. In realtà, per tutti gli atti che derivano dalla procedura di adozione dei Decreti dirigenziali, la pubblicazione è istantanea, con esclusione di quelli contabili per i quali la pubblicazione è collegata alla esecuzione dei decreti da parte della DG Risorse Finanziarie.

Per il cittadino la possibilità di consultazione è stata resa più agevole attraverso un'apposita piattaforma che consente facilmente la ricerca.

4. APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VERIFICA DELLA RELAZIONE

Anche per l'anno 2020, così come per gli anni precedenti, la procedura di verifica della Relazione RPCT, è stata articolata nell'esame dei seguenti elementi:

I. **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. **Coerenza dei contenuti** della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nel PTPCT 2021-2023. Tale verifica, sviluppata nel paragrafo 5 del presente documento, si basa anche sulle considerazioni già espresse dall'Organismo negli anni precedenti. Si rinvia, altresì, a quanto già segnalato nel parere al Codice di Comportamento del 2020 e nella nota sulla Verifica della coerenza tra PTCP e Piano della Performance 2020, approvata con il verbale dell'OIV del 28 aprile 2020, nonché a quelle relative agli anni precedenti.

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 2020 del RPCT, elaborata sulla base della scheda predisposta dall'ANAC, seguendo le relative "Istruzioni per la compilazione", contiene le informazioni richieste dalla normativa vigente.

Dagli accertamenti effettuati risulta, inoltre, che la citata Relazione è stata pubblicata entro il termine prescritto del 31 marzo 2021 (cfr. Comunicato del Presidente ANAC del 2 dicembre 2020, depositato in data 7 dicembre 2020 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 2020 (allegata alla presente nota), l'OIV – seguendo l'impostazione già utilizzata dall'Organismo negli anni precedenti – ritiene di dover formulare le proprie osservazioni sui singoli punti in cui si articola la scheda predisposta dall'ANAC.

1.A Stato di attuazione del PTPCT - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPCT, indicando i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema

L'analisi svolta, anche in riferimento a quanto riportato nel PTPCT 2021-2023, conferma ancora una volta i progressi compiuti dall'Amministrazione in merito all'attuazione delle misure generali e specifiche previste dal Piano. La relazione evidenzia che tali risultati sono stati conseguiti anche grazie al coinvolgimento diretto e fattivo delle strutture ordinamentali nella fase di analisi dei processi e ancor di più in quella di valutazione del rischio e del suo trattamento. Ciò ha comportato una maggiore responsabilizzazione delle strutture e una più puntuale attuazione delle misure.

Quasi tutte le misure, dichiara il RPCT, sono state attuate: lo sforzo che l'Amministrazione deve compiere è quello di provare a semplificare le procedure, coniugando efficacia ed efficienza e limitando la percezione di "aggravio adempimentale", ancora latente. Ciò potrà essere realizzato adeguando i sistemi informativi in uso. Integrandoli con quelli della Performance, come annunciato dal RPCT nel PTPCT 2021-2023. Il processo va accelerato anche per ottimizzare i risultati conseguiti.

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'OIV prende atto del ruolo di impulso e di supporto svolto dall'RPCT e dall'ufficio di supporto con riferimento, sia alle attività di formazione, sia di coordinamento operato con l'ufficio Performance. Tanto era stato auspicato dall'OIV in sede di verifica della coerenza tra il Piano della Performance e il PTPCT, laddove l'Organismo raccomandava di garantire la formazione del personale che a vario titolo partecipa al processo di definizione del PTPCT e di potenziare il ruolo dell'RPCT e dell'ufficio competente in materia di Performance in quanto soggetti deputati a governare il processo di cambiamento, anche attraverso percorsi di verifica dei risultati raggiunti da tutti gli attori, al fine di avere un feedback costante e tempestivo sui risultati conseguiti e di attivare i meccanismi necessari al raggiungimento finale degli obiettivi programmati. Il processo di riorganizzazione della Regione Campania avviato nel 2018 ha consentito all'Ente di superare, in buona misura, i ritardi accumulati nel corso degli anni precedenti, caratterizzati da continui rinvii delle misure previste. In una logica di crescita costante e graduale, come già segnalato nel paragrafo precedente, l'utilizzo di un sistema informativo integrato, la stabilità dell'organizzazione scelta (l'OIV sconsiglia ulteriori modifiche ordinamentali relative alle tematiche di interesse), la nomina di un nuovo RPCT, il continuo aggiornamento dell'analisi dei rischi e delle relative misure, assicureranno concretezza e coerenza ai prossimi PTPCT. A tal fine, il ruolo del RPCT, di impulso e coordinamento, va esercitato appieno, in quanto esso rappresenta il pilastro principale su cui poggia l'intero sistema di prevenzione. Come chiarito dall'Anac, il RPCT deve attuare il monitoraggio del PTPCT, con l'ausilio delle strutture interessate, per una continua verifica delle funzionalità di processo di gestione del rischio.

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

Il RPCT riferisce che l'avvio del lavoro agile, imposto dalla situazione emergenziale, ha rappresentato, almeno in una prima fase, un ostacolo all'attuazione delle misure previste nel PTPCT. Tali difficoltà, in parte già superate, potranno in futuro essere risolte, in primo luogo, adeguando gli obiettivi trasversali alle nuove modalità di lavoro; in secondo luogo con l'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale strumento di programmazione delle

attività, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo. A tal fine, sarà necessaria una maggior integrazione tra PTPCT e Piano della Performance, di cui il POLA costituirà – in futuro – una delle sezioni. Inoltre, il RPCT riferisce che persiste ancora in alcune strutture la convinzione che gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza siano soltanto un aggravio all'espletamento delle proprie funzioni. Al fine di sradicare simili convinzioni e per superare la logica meramente adempimentale insita in alcuni obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza è necessario continuare con l'azione di formazione del personale, con l'adozione di obiettivi – individuali e di struttura – specifici e non generici. Anche la recente approvazione del nuovo codice di comportamento potrà fornire il giusto impulso per assicurare al RPCT una forte collaborazione del personale dirigenziale e di comparto, per garantire il successo delle misure previste dal PTPCT. Il PNA 2019 sottolinea, in tale ottica, che uno dei principi da seguire per favorire il successo del contrasto alla corruzione, è proprio quello del pieno coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'Amministrazione.

Anche nel 2021, per contrastare il fenomeno dei ritardi nelle risposte fornite dai dirigenti nelle singole fasi del Ciclo dell'anticorruzione, sono stati previsti specifici obiettivi nel Piano della Performance 2021. La correlazione, in termini di impatto sulla performance organizzativa, aiuterà il RPCT a contrastare il fenomeno, in aggiunta ai poteri di vigilanza e di controllo, attribuitigli dalla legge, per promuovere ed attivare azioni incisive di contrasto alla non corretta applicazione delle norme in materia.

2.A Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT

L'OIV, 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, anche per il 2020, l'assenza di un report conclusivo necessario per attivare da subito le azioni correttive. La tempestiva conoscenza degli esiti del monitoraggio finale garantirebbe, infatti, anche la piena conoscenza da parte di tutti gli attori delle criticità ancora presenti, con la possibilità di un intervento correttivo immediato. L'utilizzo di un sistema informativo potrebbe certamente velocizzare l'attività in esame.

2.E Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019

L'attività di mappatura dei processi va costantemente aggiornata e deve tenere conto delle modifiche organizzative intervenute. La nuova organizzazione degli uffici dettata dall'emergenza epidemiologica ed il conseguenziale utilizzo della modalità di lavoro agile, rappresenta una variabile da considerare in occasione della verifica della mappatura delle attività nel corso del 2021. Il Ciclo della Performance deve rappresentare lo strumento per rendere operative anche le attività di mappatura e di individuazione di misure specifiche delle singole strutture regionali, prevedendo obiettivi – individuali e/o di struttura – specifici e calati nelle realtà organizzative regionali. In questo modo potrà essere garantito sempre di più un approccio sostanziale e non formale alla tematica.

4.A Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"

Il RPCT elenca gli articoli del D.lgs. 33/2013 per i quali l'informatizzazione è stata effettuata. Si coglie l'occasione per evidenziare la stretta connessione tra la tematica della trasparenza con quella della tutela dei dati personali. L'OIV auspica un'analisi organizzativa più dettagliata, attesa la delicatezza del tema, in aggiunta all'attività di formazione effettuata, così come segnalata nel PTPCT.

La Regione Campania, come segnalato nel paragrafo 3 a cui si rinvia, quale ulteriore strumento a supporto della trasparenza, ha approvato la L.R. 28 luglio 2017, n. 23 "Regione Casa di Vetro:

legge annuale di semplificazione”, allo scopo di consentire la conoscenza, la ricerca e la consultazione di tutte le tipologie di atti adottati dalla Giunta. L’OIV prende atto che le osservazioni formulate nel passato in merito alla modalità di pubblicazione sono state accolte. Il sistema, infatti, assicura un maggiore automatismo nella pubblicazione dei decreti, prescindendo dalla scelta fatta dall’operatore. La nuova procedura, infatti, impone la pubblicazione, salvo scelta diversa e motivata dell’operatore.

4.B Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", ha l'indicatore delle visite

L’indice è elaborato in apposita sezione del PTPCT e riporta le informazioni di rilievo (cfr. <https://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/servizi-erogati>) ed in particolare il numero di pagine visualizzate, tempo medio di visualizzazione, la frequenza di rimbalzo. Sono indicate anche le pagine più visualizzate. L’analisi è effettuata periodicamente.

4.D Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"

I dati sono presenti in amministrazione trasparente, alla sezione "altri contenuti", suddivisi per semestre. Il dato pubblicato si riferisce a tutti gli accessi pervenuti all’Ente. Sarebbe preferibile, per una maggiore fruibilità dello stesso, pubblicare i dati con modalità che consentono estrazioni e classificazioni degli stessi.

4.G Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati

Il RPCT dà atto nella relazione che il previsto monitoraggio relativo al I ed al II semestre è stato effettuato. Con nota prot. 553227 del 20/11/2020 il RPCT ha relazionato sul monitoraggio effettuato. Nel comunicare il rispetto degli obblighi, il Responsabile riporta le criticità segnalate dalle singole strutture. I controlli a campione effettuati dal RPCT hanno evidenziato, a detta dello stesso responsabile, un buon livello di rispetto delle norme.

L’affermazione si basa sul monitoraggio effettuato per il primo semestre. Si auspica una maggiore tempestività nella conclusione delle attività di monitoraggio, atteso che non sono stati ancora comunicati i risultati relativi al secondo semestre. Anche in questo caso la disponibilità di un sistema informativo potrebbe essere utile per un’accelerazione del processo.

4.H Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l’adempimento

Il RPCT, nel segnalare un buon rispetto degli obblighi di pubblicazione, evidenzia alcune criticità. Lo stesso, al fine di un miglioramento in termini di accessibilità e completezza, segnala l’avvio di un’indagine complessiva sul contenuto e sull’architettura del sistema. L’OIV auspica che siano adottate nel corso del 2021 tutte le misure organizzative, anche informatiche, per migliorare il sistema e superare gradualmente le criticità evidenziate.

5.A Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione

L’OIV prende atto dell’attività di formazione indicata, ma non dettagliata. Auspica che la stessa continui non solo per gli addetti ai lavori (staff responsabile anticorruzione e staff struttura di supporto) ma anche per tutti i soggetti che operano nelle aree a rischio. La formazione costante consente, infatti, all’Ente un approccio sempre più maturo e meno adempimentale agli obblighi previsti. Sarebbe inoltre necessario affrontare congiuntamente i temi relativi all’anticorruzione, trasparenza, tutela della riservatezza e Performance, garantendo una reale integrazione tra il sistema dell’anticorruzione e trasparenza e il sistema del ciclo della performance ed una informatizzazione dei processi.

6.B Indicare se nell'anno 2020 è stata effettuata la rotazione dei Dirigenti come misura di prevenzione del rischio

Con DGR 659/2019 è stato modificato il disciplinare. La concreta attuazione di tale misura rappresenta un elemento chiave del processo di contrasto alla corruzione, come del resto più volte ribadito dall'Anac. 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. Il RPCT segnala che dei 19 incarichi attribuiti ai dirigenti interni nel 2020, sei sono stati conferiti su strutture diverse da quelle precedenti (pari al 31%). Per quanto concerne i dirigenti esterni, invece, su 14 incarichi attribuiti, undici (circa il 78%) riguardano strutture diverse (il dato si riferisce alle sole strutture ordinamentali, con esclusione degli uffici di diretta collaborazione con il Presidente).

Il 2020 è stato comunque caratterizzato da una generale proroga degli incarichi dirigenziali: si auspica che nel 2021, nell'attribuzione degli stessi, soprattutto nelle aree a maggior rischio corruttivo, si tenga conto del principio di rotazione.

L'OIV auspica, altresì, che lo stesso principio sia applicato in occasione dell'assegnazione delle posizioni organizzative, a seguito delle modifiche intervenute nel CCNL.

Anche nel corso di specifiche giornate formative o di confronti tra i referenti delle singole strutture regionali sarebbe auspicabile condividere i percorsi adottati finalizzati a socializzare le misure alternative adottate, in presenza di rilevanti difficoltà operative ed organizzative ad adottare la rotazione soprattutto con riferimento al personale di comparto.

7.A Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità

L'OIV prende atto dei controlli posti in essere ed invita l'Amministrazione ad attuare ogni utile iniziativa per avere conferma dall'Inps dei dati richiesti, anche mediante la costruzione di un canale comunicativo preferenziale con la Direzione Generale.

L'OIV, inoltre, sul tema della inconferibilità auspica un costante monitoraggio della DGR 625 del 10 dicembre 2019, con la quale è stato approvato il disciplinare per la definizione degli Organi sostitutivi in caso di conferimento di incarichi nulli.

9.A Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi

L'OIV, già nella nota di verifica dello scorso anno, segnalò 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. In ogni caso il PTPCT 2021 prevede una specifica Misura *“adozione della circolare attuativa, subordinatamente all'approvazione della DGR sulle linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni”*. Come riferito già nella nota di verifica dello scorso anno, la Direzione per le Risorse Umane, con nota prot. n. 567777 del 24/09/2019, ha trasmesso agli Uffici di Gabinetto le citate linee guida. L'OIV auspica la regolamentazione del processo, attesa la sua delicatezza.

L'Organismo auspica, altresì, che gli uffici responsabili valutino la possibilità di un aggiornamento del disciplinare adottato nel 2016 e di effettuare controlli a campione sul personale.

9.C Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati

Come già segnalato nel corso della nota di verifica precedente, l'OIV ritiene necessario intensificare i meccanismi di controllo che non possono essere attivati solo su segnalazione. Va, pertanto, programmata un'attività di controllo, generalizzata e più incisiva di quella posta in essere, anche mediante accordi con altri Enti (Agenzia delle Entrate, per esempio).

10.A Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione

Come più volte raccomandato dall'OIV negli ultimi anni, nel 2020 è stato definitivamente superato il canale della posta elettronica per la segnalazione degli illeciti ed è stato attivato il sistema informatizzato di invio delle segnalazioni, in grado di garantire la piena tutela del dipendente che effettua segnalazioni, con particolare attenzione alla riservatezza dell'identità del whistleblower.

Dalla lettura del PTPCT, emerge, infatti, che lo staff del RPCT, dopo aver eseguito una serie di test sulla piattaforma messa a punto dalla Direzione Generale per la Ricerca Scientifica allo scopo di affinare tale strumento nell'ottica di una perfetta aderenza alle peculiarità dell'apparato regionale, con nota prot. PG/2020/0508779 del 28/10/2020 ha comunicato l'operatività della suddetta piattaforma, accessibile dall'area Intranet, tramite il link: <https://whistleblowing.regione.campania.it>.

Durante il primo mese, l'ufficio del RPCT ha eseguito ulteriori test per verificare se ci fossero bug nel sistema e migliorarne la funzionalità; all'esito del periodo di sperimentazione l'ufficio ha potuto constatare la piena operatività del sistema, avanzando ulteriori richieste di miglioramento. Pertanto, a partire dal 1° dicembre è stata resa inattiva la casella postale dedicata: segnalazioneilleciti@regione.campania.it., utilizzata in precedenza.

Si segnala che il nuovo Codice di Comportamento ha introdotto una disciplina più specifica, volta, in particolare, ad individuare i soggetti destinatari delle segnalazioni. Come precisato anche nel parere reso sul codice, si auspica che con il prossimo aggiornamento del codice siano regolamentate in maniera più dettagliata le modalità di segnalazione, nonché le forme di tutela del whistleblower.

10.D Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower

La presenza di un sistema informatico di raccolta e gestione delle segnalazioni, volto a garantire l'anonimato, conferma la bontà della scelta di superare l'anacronistico sistema delle segnalazioni basato sull'invio di una mail che non tutelava il whistleblower.

Nello specifico, nella relazione è indicato che sono avvenute segnalazioni di whistleblower senza, però, precisarne il numero. La numerosità delle segnalazioni, oltre a testimoniare l'effettiva diffusione tra il personale del ricorso alla procedura, costituisce anche un valido parametro per misurare l'efficacia e l'efficienza del sistema.

Dalla lettura del PTPCT 2021-2023 emerge che nel corso del 2020 le segnalazioni pervenute attraverso i due canali disponibili della piattaforma informatica e della mail dedicata, quest'ultima rimasta operativa fino al 1° dicembre 2020, ammontano a n. 3. Per tutte è stato stilato apposito report e sono state tempestivamente istruite e definite.

11.A Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)

Con Deliberazione di Giunta n. 90 del 9 marzo 2021 è stato adottato il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, il cui testo è stato predisposto a seguito della procedura aperta di cui all'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e del parere espresso dall'OIV.

Ancora una volta l'Organismo, in sede di parere, ha ribadito la necessità di garantire un reale coordinamento tra le norme del Codice di Comportamento e le indicazioni del PTPCT, atteso che il codice di comportamento rappresenta lo strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione.

11.B Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni)

L'articolo 2, comma 3, del Codice di Comportamento estende l'ambito di applicazione anche ai soggetti di cui all'art. 2, c. 3, d.P.R. 62/2013. L'OIV, tuttavia, non ritenendo esaustivo il richiamo di cui al citato articolo 2, nel parere reso sul Codice ha suggerito la possibilità di dedicare ai consulenti, e più in generale ai soggetti esterni, una specifica sezione del Codice.

11.C Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione

Il RPCT riferisce che per l'anno 2020, diversamente dall'anno precedente, sono pervenute delle segnalazioni, senza, però, precisarne il numero. La numerosità delle segnalazioni potrebbe risultare significativa, attesa la delicatezza della questione.

Al RPCT è riconosciuto un delicato potere di vigilanza e controllo, funzionale al suo compito di prevenzione della corruzione. Al fine di rafforzare la collaborazione tra le strutture (*rectius* i dirigenti) ed il RPCT, il nuovo Codice di Comportamento stabilisce che la violazione dei doveri generali e specifici di collaborazione con il RPCT comporta responsabilità disciplinare. Uno specifico dovere di collaborazione con il RPCT, inoltre, è posto in capo ai referenti per la prevenzione della corruzione, come individuati dal PTPCT. Essi, infatti, sono chiamati a coadiuvare il RPCT attuando le misure previste nel Piano di cui sono titolari, nonché a dare riscontro, nei tempi prescritti dal RPCT, a qualsiasi richiesta finalizzata alla raccolta di dati e/o informazioni per la gestione di segnalazioni. La violazione di tali obblighi, nei casi ritenuti di particolare gravità dal RPCT, comporta responsabilità disciplinare.

A sua volta, il Responsabile, in caso di segnalazioni, è tenuto a verificare che nel piano vigente siano state previste adeguate misure di contrasto al fenomeno segnalato. In caso affermativo, dovrà chiedere ai responsabili i motivi della mancata attuazione delle misure; nel caso in cui tali misure non siano previste, invece, dovrà avviare il processo di rilevazione e di identificazione del rischio, per integrare il PTPCT.

Infine, l'OIV ribadisce la necessità di coordinare gradualmente le norme del Codice con le indicazioni del PTPCT in relazione alle analisi del rischio. Pertanto, al RPCT è richiesto non solo l'individuazione delle misure di prevenzione ma anche una riflessione sulle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento.

14 Rotazione straordinaria

L'OIV prende atto della decisione. L'istituto della rotazione straordinaria, quale misura di prevenzione, è diverso da quello relativo alla rotazione ordinaria, essendo una misura successiva al verificarsi di fenomeni corruttivi. L'Anac, in particolare, con la delibera 215/2019, precisa che ciascun Ente, nella sua autonomia, deve fissare due elementi: l'identificazione dei reati a seguito dei quali procedere con la rotazione ed il momento processuale in cui adottare il provvedimento. La legge, infatti, (art. 16 c.1 lett. 1 quater del d.lgs. 165/2001) non li precisa. La citata delibera disciplina tali aspetti, richiedendo la rotazione (o altro provvedimento), a seguito dell'iscrizione del dipendente nel registro degli indagati, precisando i reati per i quali procedere.

15.A Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti

L'OIV ritiene che le attività di verifica possano essere svolte in maniera uniforme, accentrando i compiti in capo ad un'unica struttura. Il PTPCT lascia, invece, il compito ai singoli dirigenti che non sempre hanno a disposizione strumenti idonei per le verifiche. Anche in questo caso accordi

con altri Enti (Agenzia delle Entrate, ad esempio) potrebbero essere di aiuto per l'effettivo rispetto della normativa.

6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi della relazione del RPCT relativa all'anno 2020, alla stregua di quanto osservato già nello scorso anno, conferma i passi in avanti compiuti dall'Amministrazione in questi ultimi anni. Le scelte organizzative² compiute negli anni hanno portato l'Ente a superare la stasi registrata negli anni 2016-2018 e a predisporre ed attuare misure per contrastare *i fenomeni corruttivi* (così come definiti dall'Anac nel Pna 2019). Si registra, inoltre, un approccio sempre più maturo alla tematica dell'anticorruzione e della trasparenza da parte dei Dirigenti: il percorso di crescita va completato – nel medio periodo – anche attraverso l'utilizzo della leva collegata al Ciclo della Performance.

Le problematiche ancora presenti, sia quelle collegate agli obblighi di pubblicazione che alla mappatura dei processi e l'individuazione delle misure più appropriate per il contrasto dei rischi latenti, vanno risolte utilizzando obiettivi individuali e di struttura specifici e non routinari.

La prospettiva indicata è ancora più attuale in considerazione dell'attuale emergenza epidemiologica che ha imposto un ripensamento organizzativo con inevitabili impatti anche sui rischi connessi alle singole fasi dei processi gestiti.

L'applicazione di una modalità di lavoro completamente diversa da quella in presenza (a regime ed al di là dell'emergenza sanitaria) impone, pertanto, una riflessione sui processi gestiti sotto un duplice aspetto: a) loro mappatura finalizzata ad un'analisi degli eventuali nuovi rischi connessi alla diversa organizzazione b) possibilità di svolgimento delle stesse in modalità agile.

L'Amministrazione, infatti, è tenuta alla predisposizione del Piano del Lavoro Agile – POLA – il cui presupposto è l'analisi dei processi gestiti, analizzati con un'ottica diversa ma complementare alle attività svolte in materia di anticorruzione.

Nell'ottica di una gestione ottimale dei processi e per il perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente seguendo i principi di efficacia, efficienza ed economicità ed in un'ottica di impulso e collaborativo, in aggiunta alle osservazioni che hanno preceduto il presente paragrafo, l'OIV intende formulare alcune raccomandazioni finalizzate ad incrementare il livello di responsabilizzazione degli attori (organo politico e dirigenti) a garanzia dell'imparzialità dei processi decisionali. La prevenzione della corruzione in una struttura amministrativa complessa, quale è quella della Regione Campania, infatti, deve avere come obiettivo principale quello di elaborare ed articolare misure che limitino e contrastino il possibile sviluppo di dinamiche e condotte corruttive, evitando il ricorso ad una serie, più o meno ordinata e coerente, di (formali) adempimenti amministrativi.

I passi in avanti compiuti negli anni devono rappresentare – in una dimensione ciclica – il punto di partenza degli ulteriori sviluppi ed in particolare:

- **Sistema informativo.** In considerazione della complessità delle azioni da svolgere ed in un'ottica di semplificazione è **imprescindibile l'adozione di un sistema informativo integrato** a supporto delle attività amministrative. L'utilizzo della piattaforma Gzoom, per il momento limitata alla gestione del Ciclo della Performance e del Defr, andrebbe potenziata sia ampliando le funzioni per i due Cicli gestiti, sia integrandola con la gestione del PTPCT. È evidente la necessità di superare del tutto la gestione cartacea, avendo riguardo sia alla semplificazione delle attività che dei tempi necessari per la loro effettuazione.

I ritardi che inevitabilmente ne derivano da una gestione manuale e le risorse umane utilizzate ridimensionano i risultati raggiunti;

² Prima delle modifiche organizzative citate le attività in materia Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza erano in capo al Direttore per le Risorse Umane e mancava una struttura, con autonomia funzionale, a supporto del RPCT.

- **Pianificazione delle attività.** Il Ciclo dell'anticorruzione va pensato e gestito in tutte le sue fasi inserendolo in una strategia complessiva che mira a garantire una buona amministrazione. Il PTPCT, insieme all'intero Ciclo della Performance, al DEFR, ai documenti contabili ed a tutti gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, deve essere uno strumento per la cura delle funzioni di amministrazione attiva e degli interessi dei cittadini, per assicurare una crescente qualità ai servizi resi.
- **Approvazione documenti.** L'OIV ribadisce l'opportunità che si proceda ad adottare le linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni all'Amministrazione.
- **Mappatura dei Processi.** In questi anni, anche a seguito della formazione effettuata, è migliorato l'approccio alla tematica; la consapevolezza dei risvolti amministrativi delle azioni realizzate ha consentito analisi più puntuali. Nell'auspicare un continuo e dinamico aggiornamento del processo di mappatura, si segnala l'importanza del RPCT anche in tale fase. Il punto di partenza è rappresentato dai procedimenti amministrativi rilevati ex art. 35 del d.lgs. 33/2013, che andrebbero aggiornati ed esposti in una modalità che consente una più semplice ricerca. L'aggiornamento dei procedimenti consente di identificare al meglio i processi organizzativi dell'Ente, in conformità con quanto previsto dalla L. 241/90 e ribadito dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013. Il percorso finalizzato alla loro individuazione, però, non deve essere troppo autoreferenziale, con un eccessivo peso dato all'autovalutazione compiuta dalle singole strutture. Quest'ultime vanno guidate ed orientate dal RPCT che, nell'assicurare la correttezza del processo seguito, ha il delicato compito di evitare una scorretta stima dei potenziali rischi insiti in talune delicate attività svolte dall'Ente. Vanno contemperati tre aspetti: autonomia delle strutture, efficacia delle azioni, uniforme applicazione delle regole. Si auspica, pertanto, che il RPCT possa, nel futuro, coordinare, vigilare e monitorare le singole fasi, affiancando, anche sotto l'aspetto metodologico, le strutture regionali.
- **Condivisione partecipativa.** Come già riferito nel passato si invita l'Amministrazione a prevedere, non solo nel processo di formazione del PTPCT, momenti di confronto con gli Stakeholders, sulla scia delle indicazioni fornite dall'Anac che pone in evidenza *il diritto dovere alla partecipazione della società civile*, inteso come controllo sociale delle attività realizzate dalla Regione, a garanzia dei diritti dei cittadini.
- **Formazione.** Per garantire un approccio sempre più maturo degli attori del processo (il riferimento è all'Organo politico ed ai Dirigenti) vanno attivati momenti di confronto e di formazione sulle tematiche in esame. Prevedere sessioni di confronto tematiche, 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 condivisione degli obiettivi e delle misure da attuare, sono lo strumento per integrare la prevenzione della corruzione e della trasparenza nella ordinaria attività amministrativa. Va superato, in altri termini, l'approccio adempimentale – ancora latente – che colloca le attività in parola alla stregua di attività straordinarie che limitano (o si contrappongono) a quelle ordinarie. Sul punto, pertanto, l'Organismo sottolinea la necessità di garantire continui percorsi formativi ai soggetti che partecipano al processo (personale addetto alla struttura del RPCT, a quello di supporto all'OIV, nonché a tutto il gruppo di referenti e componenti dei gruppi di lavoro in materia di trasparenza, performance ed anticorruzione). La condivisione delle modalità di attuazione delle singole fasi e degli strumenti più idonei al raggiungimento dei risultati, la correlazione con il Ciclo della Performance, le integrazioni con la normativa in materia di tutela dei dati personali, potrebbero essere degli spunti interessanti per garantire una crescita costante dell'organizzazione.
- **Rispetto dei tempi.** L'OIV invita l'Amministrazione a porre in essere ogni utile iniziativa affinché l'auspicata crescita culturale dell'organizzazione consenta **il rispetto dei tempi previsti**. Tutti i dirigenti sono tenuti a collaborare in maniera tempestiva e proattiva con il RPCT.

- **Analisi del contesto interno.** In un'ottica di progressivo perfezionamento degli strumenti utilizzati e per rendere ancora più funzionale l'analisi del contesto interna ai rischi connessi con l'organizzazione regionale, sarebbe auspicabile, nel prossimo futuro, finalizzare l'analisi del contesto, contenuta nel paragrafo 1, all'attuazione di un piano integrato performance-rischi. Partendo dalle caratteristiche dell'organizzazione (analisi del contesto interno) e dal contesto nel quale essa opera (analisi del contesto esterno), andrebbero identificati gli aspetti rilevanti per l'organizzazione, sia relativamente alla performance che ai rischi.
- **Pantouflage.** L'OIV prende atto delle attività svolte in merito alle previsioni di cui all'art. 1 co. 42 lett. 1) della legge n. 190/2012 (cd. Pantouflage). La norma, come è noto, ha disciplinato l'ipotesi relativa alla incompatibilità per i dipendenti che abbiano cessato il rapporto di pubblico impiego di svolgere, nei tre anni successivi, attività lavorativa presso terzi privati con i quali abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali. In merito ai controlli, in particolare, l'OIV suggerisce di accentrare le attività di verifica anche per assicurare uniformità agli stessi, attraverso, ad esempio, accordi con altri Enti. Il PTPCT lascia, invece, il compito ai singoli dirigenti che non sempre hanno a disposizione strumenti idonei per le verifiche.

L'OIV dà atto dei risultati conseguiti negli anni ed in particolare:

- Superamento della logica di rinvio sistematico delle misure registrato negli anni precedenti. Sin dal 2018, infatti, si è assistito ad una riprogrammazione delle misure alla luce dei risultati raggiunti e delle attività poste in essere e rendicontati dal RPCT nell'annualità precedente. Anche il PTPCT 2021 non ha registrato, infatti, un sistematico rinvio delle misure degli anni precedenti. La maggiore consapevolezza da parte degli attori, frutto anche della continua formazione di questi anni, deve continuare a garantire il progressivo cambiamento dell'Ente, per un'applicazione sostanziale e non formale delle norme.
- Ottimizzazione del processo riguardante il Whistleblower. Nel corso del 2020 è stato eliminato il canale utilizzato della mail dedicata alle segnalazioni che non consentiva di tutelare l'anonimato del whistleblower. Il nuovo sistema è in linea anche con il codice di comportamento che prevede (art. 13, comma 7) *che il dirigente che riceve una segnalazione adotti ogni cautela affinché sia tutelata l'identità del segnalante*.
- Rotazione Ordinaria degli incarichi. L'approvazione del disciplinare (cfr. DGR 659/2020) rappresenta un decisivo passaggio per l'efficace attuazione delle norme in materia di anticorruzione. L'OIV invita, a tal proposito, l'Amministrazione a tenere in debito conto il principio generale, non solo per il conferimento dei futuri incarichi dirigenziali, ma anche per quelli relativi alle posizioni organizzative.
- Aggiornamento del codice di comportamento. Nel corso del 2021 si è concluso il lungo processo che ha portato all'aggiornamento del codice del 2017. Si ribadisce l'opportunità di procedere ad un suo periodico aggiornamento, in una visione partecipata ed in un'ottica di adeguamento alle specifiche caratteristiche organizzative dell'Ente. Il codice di comportamento è, infatti, uno strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione e va garantito, sempre di più, un coordinamento con le previsioni del PTPCT.
- Pubblicazione decreti dirigenziali in Regione casa di vetro. L'Ente ha fatto propria l'indicazione dell'Anac, ribadita anche nel PNA 2019, secondo cui la trasparenza è intesa come accessibilità totale e come tale rappresenta uno dei presupposti per la prevenzione della corruzione. La Regione Campania, infatti, ha adottato la L.R. 28 luglio 2017, n. 23 rubricata "*Regione Casa di Vetro: legge annuale di semplificazione*". L'art. 5 in particolare, in attuazione degli artt. 5 e 7 bis del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., dispone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di atti ed informazioni ulteriori rispetto a quelle già oggetto di pubblicazione obbligatoria (ai sensi del d.lgs. 33/2013), al fine di favorire la conoscenza, la ricerca e la consultazione di tutte le tipologie di atti adottati dalla Giunta e dai Dirigenti. 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 stato previsto, nella pagina web della Regione Campania, sezione "La tua Campania", sottosezione "Opengov", un apposito link denominato "**Regione Casa di Vetro**", che apre il collegamento ad una specifica pagina dedicata agli adempimenti previsti dalla LR 23/2017. Essa è alimentata in automatico attraverso il potenziamento delle funzionalità del sistema in uso. La nuova sezione è pertanto popolata dai provvedimenti amministrativi (DGR, decreti presidenziali e dirigenziali), anche di natura contabile, non rientranti in uno specifico obbligo di pubblicazione disciplinato dal D.lgs 33/2013 e ss.mm.ii. Inoltre, con successiva legge n. 60 del 28 dicembre 2018, nell'ottica di un maggiore tempestività nella pubblicazione dei dati, è stato fissato in cinque giorni il termine entro il quale provvedere alle pubblicazioni. L'OIV prende atto che nel corso del 2020, proprio **per assicurare la massima fruibilità dei dati** agli stakeholders, è stato semplificato **il processo di ricerca dei documenti in uso, eliminando la precedente previsione** sia della tipologia dell'atto da ricercare che dell'ufficio proponente.

L'OIV, inoltre, prende atto che nel corso del 2020, sulla base dei dati forniti dalla DG 10 - Ricerca scientifica – tutti i decreti dirigenziali sono stati pubblicati, a fronte di una percentuale di mancata pubblicazione registrata nel corso del 2019. Il nuovo sistema informativo, pertanto, sviluppato anche a seguito delle segnalazioni dell'Organismo ha dato i suoi frutti. Si ribadisce, quindi, la necessità di implementare i sistemi informativi in uso, per supportare e migliorare i servizi resi.

Concludendo, nel richiamare quanto affermato nelle pagine precedenti, l'analisi della Relazione del RPCT per il 2020 **mostra una graduale crescita** del sistema nel suo complesso, frutto anche della sedimentazione del modello organizzativo utilizzato. I risultati ottenuti, rispetto a quelli programmati, 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 2020.

FIRMATO

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

Componente O.I.V.: Dott.ssa. Genoveffa Tadonio

Componente O.I.V.: Avv. Francesco Stabile