

MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUTTIVE PREVISTE NEL 2023

1. Misure di digitalizzazione

Preliminarmente, si ritiene utile evidenziare lo sforzo effettuato dalla Regione Campania mediante l'attivazione di plurimi servizi informatici nel biennio 2022 – 2023: con l'implementazione delle procedure online, si è raggiunto il numero di 51 servizi digitali attivati (disponibili sul Catalogo dei Servizi digitali, raggiungibile all'indirizzo <https://servizi-digitali.regione.campania.it/>), e sono state gestite oltre 22.900 domande.

Le istanze vengono presentate tramite identità digitale e i servizi sono erogati in modalità esclusivamente telematica che prevede la digitalizzazione di tutte le fasi del procedimento amministrativo. Le aree tematiche interessate sono: Agricoltura; Attività Produttive; Autorizzazioni Ambientali; Cultura e Turismo; Difesa del suolo; Federalismo; Fondi europei; Grandi opere; Istruzione, formazione, lavoro; Politiche sociali e socio-sanitarie; Protezione civile: ricerca e innovazione; Risorse umane.

2. Monitoraggio delle misure generali (MG).

Il monitoraggio delle misure generali previste nel PIAO 2023, concluso a fine gennaio 2024, porta ad affermare che tutte le misure generali previste nel PTPCT 2022-2024 sono state attuate, ad eccezione di alcuni casi in cui le strutture dirigenziali hanno dichiarato l'assenza di presupposti (p.e., incompetenza, mancanza di procedimenti amministrativi sottesi alla MG).

A seguire, alcuni dati sintetici per singola MG.

a) Trasparenza (MG1)

Le attività di monitoraggio poste in essere nel 2023 hanno riguardato gli obblighi di pubblicazione di atti e dati pubblicati nel 2° semestre 2022 e nel 1° semestre 2023¹. Il monitoraggio è stato effettuato su 2 livelli.

Il 1° livello è consistito in un monitoraggio totale degli obblighi di trasparenza per il tramite dei Referenti della trasparenza di ciascuna Struttura dirigenziale di livello generale (comprensiva, dunque, di tutte le Strutture dirigenziali di secondo livello in cui si articola).

Il 2° livello, posto in essere dall'Ufficio di supporto al RPCT, ha riguardato le criticità evidenziate nel corso della prima fase di verifica. È stato, infine, effettuato il monitoraggio relativo alle sottosezioni coinvolte dall'attività di attestazione dell'OIV al rispetto degli obblighi di trasparenza indicati nella Delibera ANAC n. 201 del 13.04.2022.

Dai riscontri pervenuti emerge un buon rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte delle strutture regionali, a fronte della rilevante mole degli adempimenti in questione. Le criticità rilevate si riferiscono principalmente ad una non completa automazione del flusso dei dati, delle informazioni e degli atti prodotti e la loro pubblicazione su Amministrazione trasparente; ad incomplete o erranee compilazioni della scheda di pubblicità, anche per problematiche di natura informatica di volta in volta risolte; ad errori di digitazione nel sistema E-Grammata; alla composizione del file CSV, non pienamente adeguato alle indicazioni informatiche dell'Anac (file XML in materia di Bandi di gara e contratti); ad interpretazioni della normativa di riferimento (sia quella di settore, come ad esempio la normativa sugli appalti, sia quella sulla trasparenza).

L'attività di indagine complessiva sul contenuto e sull'architettura della sezione Amministrazione trasparente e delle relative sottosezioni effettuata nell'anno 2023, ha consentito comunque di colmare le lacune di volta in volta intercettate, anche mediante modifica ed aggiornamento delle maschere e dei flussi dell'applicativo informatico di adozione degli atti inerenti la sottosezione Bandi di gara e contratti, rendendola adeguata alle nuove categorizzazioni introdotte dal cd. All. 9 al PNA 2022.

¹ Dati riportati nella Relazione sul PIAO – sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025, pubblicata in Amministrazione trasparente, Altri contenuti. Il monitoraggio sugli obblighi di trasparenza relativi ad atti e dati pubblicati nel 2° semestre 2023 sarà avviato nel mese di febbraio 2024.

b) Codice di comportamento (MG2).

In attuazione della prima azione della misura generale de qua il RPCT, congiuntamente con l'Ufficio Disciplinare, ha elaborato una proposta di Codice di comportamento aggiornato, trasmessa alla Giunta per l'approvazione.

L'Ufficio Disciplinare 501402 ha richiesto a tutte le SPL di fornire informazioni circa le azioni poste in essere per attuare le disposizioni del vigente Codice di comportamento, ponendo particolare attenzione sugli artt. 2 (Ambito di applicazione), 5 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni), 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi, su cui cfr. anche MG4), 7 (Obbligo di astensione), 8 (Prevenzione della corruzione e whistleblowing), 9 (Trasparenza e tracciabilità), 11 (Comportamento in servizio), 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti), 14 (Contratti ed altri atti negoziali, su cui cfr. anche MG4) e 18 (Disposizioni transitorie e finali). Sulla base dei riscontri ricevuti la predetta UOD ha trasmesso al RPCT una relazione sui dati raccolti: il Responsabile dell'Ufficio disciplinare a chiusura del citato report ha inoltre rappresentato che le disposizioni del codice sono oggetto di studio e di approfondimento costanti.

c) Rotazione del personale (MG3).

Il PIAO – sottosezione RCT 2023 – 2025 prevedeva al riguardo come misura attuativa n. 1 la *“Applicazione dei criteri di rotazione del personale dirigenziale in occasione della scadenza degli incarichi (DGR n. 359/2022)”*. La struttura competente in materia di incarichi dirigenziali, UOD 501412, ha relazionato al RPCT comunicando che nell'anno 2023 sono state avviate procedure per interPELLI dirigenziali relativi a ulteriori 8 strutture della Giunta regionale della Campania rispetto a quelle già avviate nell'anno precedente. In tutti gli avvisi di conferimento degli incarichi è stata inserita la precisazione che il conferimento dell'incarico sarebbe avvenuto nel rispetto dei criteri per la rotazione del personale dirigente che opera nelle aree a rischio di corruzione, da attuarsi secondo le modalità definite con il disciplinare approvato con D.G.R. n. 359/2022. In relazione alle strutture messe a interPELLO e attualmente presidiate da incaricato, si è proceduto a verificare la decorrenza degli incarichi e, quindi, la loro durata, al fine di accertare eventuali superamenti dei limiti temporali come definiti dal corrispondente Disciplinare (Allegato 1 della DGR n. 359 del 07/07/2022) in relazione alle rispettive fasce di priorità di rotazione delle strutture dirigenziali, come definite nel PIAO 2023/2025. Nello specifico, l'attività di controllo relativa alla rotazione del personale dirigenziale posta in essere dalla predetta SSL può essere così sintetizzata in termini numerici: n. 244 strutture monitorate e aggiornate; n. 64 incarichi dirigenziali conferiti, di cui n. 7 sono conferme e n. 57 di nuovi incarichi (n. 11 a seguito della conclusione dei lavori delle commissioni esaminatrici; n. 6 ad interim; n. 47 con assegnazione di funzioni); n. 84 dirigenti sono attualmente in proroga fino al 31/01/2024; nessun dirigente ha raggiunto o superato la durata massima degli incarichi nel 2023; nessun dirigente raggiungerà o supererà la durata massima degli incarichi nel 2024; n. 4 dirigenti raggiungeranno la durata massima dell'incarico nel 2025; n. 19 dirigenti raggiungeranno la durata massima dell'incarico nel 2026. I dati surriportati si spiegano anche in considerazione dal fatto che i ruoli dirigenziali di molte Direzioni sono stati interessati da modifiche e cambiamenti, in esito ai recenti processi di reclutamento del “Concorso pubblico, per titoli ed esami, per complessivi n. 46 posti nella qualifica dirigenziale”, che ha portato, consequenzialmente, ad un ampio ricambio nei ruoli chiave del personale di qualifica non dirigenziale, mediante l'immissione in servizio di nuovi dirigenti.

La misura attuativa n. 2 prevedeva, per tutte le strutture regionali, la *“Applicazione dei criteri di rotazione nella composizione delle Commissioni di concorso, selezioni, progressioni di carriera, interPELLO, procedure di mobilità ecc.; commissioni di gara; commissioni consultive e di vigilanza (DGR n. 359/2022)”*. In riferimento a tale azione, n.18 strutture regionali hanno riferito di non aver attuato la misura prevista per mancanza dei presupposti, in quanto non competenti oppure perché nel corso dell'annualità 2023 non hanno proceduto a nominare commissioni di cui all'art. 10 della DGR 359/2022. Tutte le altre 15 strutture regionali di primo livello hanno comunicato di aver attuato l'azione prevista.

L'azione n. 3 relativa alla rotazione poneva in capo ai Responsabili delle Strutture di primo livello la presentazione, al RPCT e allo Staff 92 della Direzione generale per le Risorse umane, in qualità di struttura di controllo competente in materia di mobilità interna del personale, di una *“Proposta di rotazione del comparto ai sensi dell'art. 6 dell'Allegato 2 della D.G.R. n. 359/2022 o, in caso di impossibilità applicativa (p.e. mancato superamento dei limiti temporali), comunicazione dei dati*

inerenti alla rotazione interna alla SPL se comunque effettuata (p.e. in caso di riorganizzazioni)”. Tutte le SPL hanno segnalato che non risultano superati i termini per l’attuazione della rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree ad alto rischio di corruzione, così come individuati dalla D.G.R. n. 359/2022 in ragione dei vari livelli di rischio e di priorità di ciascuna struttura di secondo livello, sulla base dei quali è stata stabilita una differente durata massima degli incarichi: pertanto, non sono state formulate proposte di rotazione per l’anno 2024.

Al contempo, le SPL hanno trasmesso al competente Staff 501492 i dati e un resoconto in ordine all’applicazione dei criteri di rotazione comunque posta in essere nell’annualità di riferimento. Nella relazione di monitoraggio elaborata dal predetto Staff, come previsto dalla misura attuativa n. 4 (*“Monitoraggio sulla applicazione dei criteri di rotazione del personale di comparto da parte delle SPL (DGR n. 359/2022) e della rotazione interna alle SPL comunque effettuate (p.e., in caso di riorganizzazioni)”*), si evidenzia altresì che le strutture hanno rappresentato di aver adottato anche misure sostitutive (alla rotazione, anche nei casi in cui si è ritenuto impossibile predisporre meccanismi di rotazione perché avrebbero inciso in termini di perdita di efficienza ed efficacia nel raggiungimento degli obiettivi delle Strutture), come previsto dall’art. 6 “Misure sostitutive” dell’All. 2 alla D.G.R. n. 359/2022 cit., quali: l’applicazione della modalità della doppia sottoscrizione del provvedimento conclusivo/proposta conclusiva dell’istruttoria, sia del soggetto istruttore della pratica che del titolare del potere di adozione dell’atto finale, quale forma di corresponsabilità del procedimento; la condivisione dell’attività istruttoria da parte di più dipendenti anche attraverso la costituzione di gruppi di lavoro trasversali; la separazione delle funzioni; la segmentazione dei compiti; la proceduralizzazione delle attività e la tracciabilità delle operazioni; la condivisione dell’attività istruttoria da parte di più dipendenti in modo da evitare che stessi soggetti abbiano il controllo esclusivo dei procedimenti; la promozione della formazione continua per rendere il personale più flessibile e quindi impiegabile in procedimenti ed attività diverse mediante l’acquisizione di maggiori e trasversali competenze professionali. Anche grazie all’ingresso delle nuove professionalità assunte a seguito della procedura selettiva RIPAM “Piano per il lavoro”, delle procedure relative alle cd. “progressioni verticali” e “progressioni orizzontali”, alla procedura di reclutamento di n. 90 unità di personale di categoria D di Area tecnica, alla procedura di mobilità volontaria del personale di comparto, in esecuzione della D.G.R. n. 562 del 03/11/2022, si è avuto un parziale ricambio del personale del comparto. In conseguenza delle diverse “cessazioni dal servizio” e delle “recenti nuove immissioni in servizio” le SPL hanno dunque un’attività di affiancamento e formazione e adottato, altresì, provvedimenti di riassegnazione interna del personale (tra le SSL delle DG) con la generale ridefinizione e rimodulazione di tutti gli incarichi di specifica responsabilità affidati al personale in esse incardinato, tanto anche ai sensi per gli effetti del nuovo Contratto Decentrato Integrativo per il Personale della Giunta regionale.

Dalla relazione dell’ufficio struttura di controllo si evince che alcune SPL quali la DG per le Politiche agricole, alimentari e forestali, la DG per le Risorse finanziarie, la DG per la Mobilità, l’Ufficio Speciale Grandi opere, la DG Ciclo Integrato delle acque e Valutazioni ambientali, la DG per le Risorse umane sono state caratterizzate da un riassetto organizzativo, a seguito del quale tutto il personale è stato riassegnato alle strutture di secondo livello di nuova istituzione. In esito a tale processo molti dipendenti hanno cambiato attività e compiti, garantendo la continuità dell’azione amministrativa, senza però ledere l’efficienza ed il buon andamento delle attività di competenza.

Alcune strutture, infine, hanno dichiarato di avere applicato la rotazione quale strumento “ordinario” di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane nell’ambito della organizzazione del lavoro basata sulla modifica periodica e funzionale degli incarichi afferenti alle attività realizzate dalle strutture medesime (es. RUP, supporto al RUP, DEC, ecc....), tenendo conto delle specifiche competenze.

Lo Staff 92 della D.G. Risorse Umane ha proceduto nel corso del 2023, alla elaborazione di report trimestrali della mobilità interna (al 31/03/2023, al 30/06/2023, al 30/09/2023) e alla data del 31/12/2023 è stato elaborato l’ultimo report di consuntivazione dell’andamento annuale. In essi è stato evidenziato il flusso di mobilità dei dipendenti della Giunta regionale della Campania tra strutture apicali e UOD della medesima SPL per categoria di appartenenza.

Tabella riepilogativa andamento annuale mobilità interna.

	DATI RIEPILOGATIVI DIPENDENTI INTRA	DATI RIEPILOGATIVI DIPENDENTI EXTRA UFFICI
--	-------------------------------------	--------------------------------------------

	UFFICI APICALI					APICALI				
	DIPENDENTI PER CATEGORIA I TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA II TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA III TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA IV TRIMESTRE	totali	DIPENDENTI PER CATEGORIA I TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA II TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA III TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA IV TRIMESTRE	totali
Categoria A	9	6	6	5	26	5	1	1	0	7
Categoria B	15	2	6	8	31	1	1	0	2	4
Categoria C	44	6	47	26	123	5	4	1	4	14
Categoria D	88	15	*83	74	260	13	4	3	0	20
DIRIGENTI	0	1	0	2	3	0	0	0	0	0
DIRIGENTI APICALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	156	30	59	115	443	24	10	5	6	45

Dall'analisi statistica sulla reportistica della mobilità interna si può dedurre che i dipendenti di Categoria C e D "ruotano" maggiormente e che la movimentazione interna dei dipendenti risulta piuttosto alta in proporzione al personale complessivamente in servizio (n. 45 trasferimenti complessivi tra SPL e n. 443 trasferimenti interni alle SPL; un numero elevato di riassegnazioni intra SPL è comunque dovuto a processi di riorganizzazioni a seguito di D.G.R. finalizzate all'efficientamento e alla razionalizzazione delle strutture amministrative della Giunta regionale).

d) Astensione in caso di conflitto d'interessi (MG4).

Circa il monitoraggio, nell'ambito del conflitto d'interessi, dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti privati, la UOD 501403, n.q. di soggetto responsabile della raccolta dei dati relativi all'attuazione della normativa da parte di tutte le strutture regionali, ha richiesto riscontro in merito all'applicazione della misura prevista circa l'obbligo di astensione. All'esito delle risposte ricevute, la citata struttura ha trasmesso al RPCT il resoconto dei dati raccolti, da cui risulta:

- per il 2° semestre del 2022 nell'ambito degli UDCP è stata comunicata n. 1 situazione di conflitto da parte della dirigente dell'Ufficio 40.01.06, con astensione e riassegnazione del procedimento;
- per il 1° semestre 2023: sono pervenute n. 2 segnalazioni di potenziale conflitto d'interessi al Dirigente di Staff 92 dalla Direzione Generale per la Tutela della Salute e coordinamento del Sistema Sanitario Regionale, ritenute dallo stesso non sussistenti; nella Direzione generale per le Politiche agricole si sono presentate n. 16 situazioni di conflitto di interessi, tutte risolte con l'astensione dei funzionari dai procedimenti interessati; nella Direzione generale per i lavori Pubblici e la Protezione Civile ci sono state n. 4 segnalazione di conflitto, risolte con l'astensione e sostituzione dei dipendenti interessati, e n. 1 segnalazione ritenuta dalla DG non riconducibile ad un conflitto di interessi;
- è in corso l'attività di monitoraggio sul 2° semestre 2023.

Con riferimento, invece, all'attuazione di quanto indicato dalle disposizioni del Codice di comportamento in materia (art. 6, Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi; art. 14, Contratti ed altri atti negoziali) il monitoraggio rientra nell'ambito del report più generale sulla attuazione complessiva del Codice di comportamento regionale. Si evidenzia in proposito che gran parte delle Strutture (circa l'80%) ha dichiarato di aver informato il personale circa il disposto del citato art. 14 e di aver svolto al riguardo costante opera di sensibilizzazione, anche mediante incontri e riunioni di approfondimento. Talune Strutture hanno dichiarato di aver acquisito, da parte del personale, le dichiarazioni in ordine gli eventuali i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione intrattenuti negli ultimi tre anni con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti. Circa il 25 % degli Uffici ha precisato inoltre che, per ogni procedimento, sia il dirigente che i dipendenti che partecipano all'istruttoria e/o alla decisione finale sottoscrivono la dichiarazione in ordine all'assenza di conflitti di interessi. Il 40 % delle Strutture ha precisato di aver provveduto alla trasmissione ai dipendenti

della Circolare n. 1/2023 in materia di conflitto di interessi e obbligo di astensione, a firma del RPCT, con invito a compilare eventualmente i modelli ivi allegati. Con riferimento, infine, al conflitto d'interessi nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, ai quali pure si applica il Codice di comportamento regionale ai sensi dell'art. 2, si rimanda da un lato al monitoraggio effettuato sull'attuazione della predetta disposizione; dall'altro, alla dichiarazione resa dai consulenti precedentemente al conferimento dell'incarico.

e) Svolgimento incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali (MG5)

La prima azione attuativa della misura generale *de qua* riguarda la reportistica.

Nel resoconto prodotto dalla competente struttura 501403, sono innanzi tutto riepilogati i dati complessivi relativi all'anno 2022 al fine di ricomprendervi anche quelli successivi alla relazione sui dati del 2022 prodotta ai fini del PIAO - RCT 2023-2025. Dal report risulta, dunque, che nel corso del 2022 sono stati predisposti n. 25 decreti di autorizzazione per lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali. Tutti i decreti di autorizzazione sono stati concessi per incarichi conferiti a titolo oneroso (importi presunti, quantificati o da quantificare). Sono state inoltre predisposte n. 89 comunicazioni/prese d'atto per svolgimento incarico esterno, di cui n. 30 a titolo gratuito o con previsione di rimborso spese e n. 59 con previsione di compenso e/o importo da quantificare (di questi ultimi 1 incarico è stato annullato). Tra le istanze di autorizzazioni/prese d'atto presentate nel 2022 ve ne sono state n. 10 relative ad ipotesi di incarichi vietati, per le quali non è stata concessa la relativa autorizzazione allo svolgimento dell'incarico. In riferimento all'anno 2023 la struttura di monitoraggio riferisce che, alla data della relazione, sono stati predisposti n. 15 decreti di autorizzazione (di cui n. 1 di rettifica), tutti concessi per incarichi conferiti a titolo oneroso. Sono state predisposte n. 76 comunicazioni/prese d'atto per svolgimento incarico esterno, di cui n. 23 a titolo gratuito o con previsione di rimborso spese e n. 53 con previsione di compenso e/o importo da quantificare. Nel corso dell'anno 2023 sono state, inoltre, presentate n. 7 istanze di autorizzazioni/prese d'atto relative ad ipotesi di incarichi vietati, per le quali non è stata concessa la relativa autorizzazione allo svolgimento dell'incarico.

La seconda azione attuativa della misura generale che si consuntiva consiste nell'effettuazione di controlli a campione sulle dichiarazioni sottoscritte dai dipendenti in relazione alle comunicazioni pervenute e alle autorizzazioni concesse nell'anno precedente. Anche questa azione è stata posta in essere dalla UOD 501403 che, in proposito, ha inoltrato al RPCT il resoconto sui controlli a campione effettuati in relazione alle comunicazioni e autorizzazioni dell'anno 2022. Dal resoconto risulta che in data 05.09.2023 si è proceduto al sorteggio dei nominativi dei dipendenti oggetto di controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive degli atti di notorietà ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445/2000, al fine del rilascio della preventiva autorizzazione/presa d'atto ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001. Secondo quanto previsto dal punto 3 della circolare n. 11/2015 del RPCT – contenente le modalità e i criteri per lo svolgimento dei controlli sulle veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i. – sono assoggettate al controllo, mediante criteri di casualità, il 5% delle dichiarazioni presentate dai dipendenti; per l'anno 2023, al fine dell'ulteriore potenziamento dei controlli sulle dichiarazioni rese per il rilascio delle autorizzazioni/prese d'atto, rispetto a quello già effettuato nel 2022, si è previsto un incremento della percentuale di controllo dall'8% al 10%. Il controllo ha dunque riguardato n. 12 dipendenti su n. 114. La struttura di monitoraggio ha richiesto per i nominativi estratti alla UOD Trattamento economico 501405 nonché, ai fini di un controllo più incisivo, alla UOD Assistenza Fiscale 501408, di verificare e comunicare eventuali importi corrisposti da soggetti/enti terzi nel corso dell'anno 2022 e fino alla data della richiesta. A seguito del riscontro da parte di quest'ultima struttura, per n. 5 dipendenti l'esito è stato negativo, per cui non è stato necessario da parte della struttura di controllo porre in essere attività consequenziali; per n. 3 dipendenti si trattava di incarichi autorizzati o conferiti dall'Amministrazione, per cui la struttura di controllo ha provveduto all'archiviazione; per n. 4 dipendenti sono stati necessari ulteriori approfondimenti. A seguito dei chiarimenti forniti da questi ultimi dipendenti, per n. 2 di essi la struttura di controllo ha archiviato i procedimenti mentre per gli altri n. 2 dipendenti ha posto in essere le attività volte al recupero delle somme indebitamente percepite. Le attività extraistituzionali sono oggetto anche di un altro controllo, svolto dal Servizio Ispettivo incardinato presso lo Staff 501491 della Direzione generale per le Risorse Umane. Tale controllo viene effettuato su un campione individuato mediante estrazione

casuale attraverso metodologie informatiche e corrispondente al 3% dei dipendenti in servizio appartenenti a tutte le categorie (D.G.R. n. 844 dell'11.12.2018).

La terza azione attuativa della misura generale in parola riguarda l'adozione di una circolare attuativa, subordinatamente alla approvazione di una DGR sulle linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni; nel corso del 2023, tuttavia, non è stata approvata la citata Delibera.

f) Inconferibilità per incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali (MG6)

Nell'annualità 2023, in ottemperanza al disposto della Circolare n. 1/2017 del RPCT in materia di controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 in merito alla sussistenza o meno di cause di inconferibilità e incompatibilità, e della successiva Circolare n. 2/2023 del RPCT recante "D.lgs. n. 39/2013: inconferibilità ed incompatibilità. Esercizio dell'attività di controllo", la UOD 501412, struttura competente nell'ambito della Direzione generale per le Risorse umane per quanto attiene agli incarichi conferiti su strutture ordinamentali diverse dagli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, ha proceduto all'estrazione di un campione pari al 30% del totale delle dichiarazioni annuali presentate entro luglio 2023, su una base riferita ai soli incarichi di piena titolarità e, quindi, con esclusione degli interim. Pertanto, su 170 dichiarazioni annuali di insussistenza di cause di incompatibilità trasmesse, il paniere era costituito da 136 dichiarazioni (n. 116 per le SSL e 20 per le SPL) e le estrazioni sono state in numero di, rispettivamente, 35 su 116 e 6 su 20: ovvero delle dichiarazioni annuali complessivamente acquisite sono state sottoposte a controllo a campione in numero di 41.

Nel 2023 sono state presentate 46 dichiarazioni afferenti ad incarichi conferiti nello stesso anno e pertanto, relative anche all'assenza di cause di inconferibilità: tutte sono state oggetto di controllo di tipo, dunque, puntuale e non a campione.

La citata struttura competente riporta che: in merito alla richiesta, indirizzata alla Procura della Repubblica di Napoli, del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti relativamente ai Dirigenti oggetto di controllo, non ha ricevuto al momento della trasmissione dei dati alcun riscontro; in merito alla richiesta di eventuali incarichi di presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico da parte della Regione Campania (ex art. 7 Digs39/2013) e/o eventuali incarichi o cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Regione Campania (ex art.9, comma 1, Digs. 39/2013), i riscontri parziali ricevuti alla data di invio del report d sono risultati essere negativi; il controllo effettuato tramite consultazione Banca dati degli Amministratori locali e regionali del Ministero degli Interni ha dato esito negativo; la richiesta all'INPS circa posizioni previdenziali attive ai fini della verifica di eventuali attività professionali svolte, al momento della trasmissione dei dati, non ha avuto riscontro.

Riguardo gli incarichi dirigenziali presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, l'Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili della Segreteria di Giunta 400301 ha provveduto ad effettuare verifiche sulla veridicità di n. 3 dichiarazioni rese dagli interessati circa l'insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi dirigenziali. All'esito delle predette verifiche, come risulta dai singoli "verbali di conclusione del controllo", non sono state riscontrate violazioni accertate. I controlli sulle dichiarazioni sono stati effettuati secondo le seguenti modalità: richiesta di informazioni all'Ufficio speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo; consultazione dell'Anagrafe Amministratori locali e regionali; acquisizione dal Ministero della Giustizia di notizie in merito all'eventuale sussistenza di condanne per i reati di cui all'art. 3 d.lgs. 39/2013; consultazione del Casellario INPS ai fini della verifica di eventuali attività professionali svolte. Circa le verifiche di insussistenza di cause di incompatibilità per gli incarichi conferiti presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, l'Ufficio 6 del Gabinetto del Presidente 400106 ha svolto le seguenti verifiche su tutte le 17 dichiarazioni di incompatibilità: Verifiche presso l'INPS circa la posizione previdenziale attiva ai fini della verifica di eventuali attività professionali svolte; verifiche relative alla sussistenza di sentenze di condanna, passate in giudicato, di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 235/2012 mediante richiesta del certificato del casellario all'Ufficio del Casellario Giudiziale presso la Procura di Napoli; verifiche presso l'Ufficio Speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo circa l'eventuale svolgimento di incarichi e cariche degli anzidetti dirigenti presso enti di diritto privato controllati, regolati o finanziati dalla Regione Campania e verifiche sul portale del Ministero dell'interno "Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali" relative a cariche pubbliche

ricoperte. Dal resoconto trasmesso al RPCT risulta che dai controlli effettuati non sono state accertate violazioni.

g) Pantouflage (MG7)

Al fine del monitoraggio sull'attuazione della misura in oggetto, lo Staff di supporto al RPCT ha chiesto a tutte le SPL di relazionare in ordine alle attività svolte, secondo la propria competenza, per il compimento delle azioni descritte nel PTPCT 2023-2025 relative a questa misura.

La prima azione della misura generale anticorruzione in oggetto prevista dal PIAO 2023-2025 consisteva nel monitoraggio relativo all'inserimento della clausola antipantouflage nei contratti di assunzione del personale, negli atti di scelta del contraente e nei contratti pubblici. Dai riscontri pervenuti dalle SPL è risultato che alcune strutture (4002, 410201, 4101, 5010, 6001, 6010, 501483) hanno affermato di non essere competenti all'attuazione della misura, o perché non coinvolte nelle fattispecie previste dalla norma o perché non si sono verificati nel corso dell'anno i presupposti per l'applicazione della stessa. Le strutture preposte al reclutamento del personale (Direzione generale per le Risorse umane e Uffici di diretta collaborazione del personale) hanno confermato di avere inserito nei contratti di assunzione del personale la clausola antipantouflage standard. Di seguito si riportano altresì alcuni dati estratti dai resoconti pervenuti:

- la Direzione generale per lo Sviluppo economico e le attività produttive ha affermato di aver inserito la clausola antipantouflage nelle convenzioni stipulate con la società Sviluppo Campania Spa,
- l'Ufficio speciale Grandi opere, nei cui compiti rientra l'indizione delle procedure di gara, ha dichiarato di effettuare controlli circa l'inserimento della clausola antipantouflage nei seguenti documenti: contratti per gli incarichi di studio e consulenza a titolo gratuito; documentazione di gara; contratti pubblici.

La seconda azione prevista per il 2023 per la misura in oggetto consisteva nei "Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei dipendenti cessati estratti a campione". La Circolare del RPCT n. 1/2020 detta la disciplina per l'effettuazione di tali controlli. In sua attuazione lo Staff di supporto al RPCT ha provveduto ad estrarre a sorte i nominativi dei dipendenti cessati dal servizio nell'ultimo triennio (2020-2022) da sottoporre ai controlli in materia da parte della SPL in cui erano incardinati al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Sono stati individuati n. 54 nominativi, pari al 5% dei dipendenti cessati, arrotondato per eccesso, considerando le sole categorie C, D e Dirigenti; successivamente tali nominativi sono stati comunicati alle SPL presso cui i dipendenti estratti prestavano l'attività lavorativa al momento della quiescenza. A questi controlli si sono aggiunti, come già nel corso del 2022, quelli sui dipendenti cessati nel periodo giugno 2020-giugno 2023 e destinatari di incarichi a titolo gratuito presso strutture regionali, come previsto dalla misura specifica di competenza della UOD Quiescenza 501407 inserita nel PTPCT 2023-2025.

Le strutture a cui il RPCT ha richiesto di effettuare i suddetti controlli antipantouflage, quindi, sono state: 4001, 4101, 5001, 5002, 5003, 5004, 5006, 5007, 5008, 5009, 5010, 5011, 5012, 5013, 5014, 5015, 5017, 5018, 6001, 6006, 6011, 501481. Tutte hanno comunicato al RPCT di aver effettuato i controlli in materia di antipantouflage mediante richiesta delle posizioni reddituali all'Agenzia delle Entrate. I riscontri forniti dalle SPL, sulla base delle informazioni ricevute dall'Agenzia delle Entrate, sono negativi o, in casi residuali, riguardano ex dipendenti che non hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali. Seguiranno ulteriori aggiornamenti relativamente ai nominativi per i quali l'Agenzia fiscale non aveva ancora reso informazioni al termine fissato nel PIAO-RCT 2023 per il monitoraggio.

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

h) Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica amministrazione (MG8)

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione della misura in parola, il RPCT ha richiesto alle Strutture di primo livello di relazionare in merito alle attività svolte, secondo la propria competenza, per il compimento della citata azione descritta nel PIAO - RCT 2023-2024 relativa a questa misura generale. Dai riscontri pervenuti risulta che i controlli sono stati effettuati presso la Procura della

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

i) Whistleblowing (MG9)

La misura generale n.9 denominata "*Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower)*" prevedeva per l'anno 2023 n. 2 misure attuative. In relazione alla prima "*Adeguamento delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni*", nel corso del 2023 lo Staff di supporto al RPCT ha proseguito l'attività di adeguamento della piattaforma utilizzata dalla Regione Campania per le segnalazioni interne (c.d. whistleblowing) alle linee guida fornite da ANAC. L'attività era stata infatti già avviata nel 2022 in collaborazione con l'Ufficio Speciale per la Crescita e la transizione digitale 6011 e l'Ufficio del DPO per gli aspetti relativi al trattamento e alla tutela dei dati personali. L'adozione del d.lgs n. 24/2023 che ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937 recante la nuova disciplina dell'istituto del whistleblowing, entrato in vigore a luglio 2023, ha comportato la revisione dell'intero sistema di gestione delle segnalazioni interne. Pertanto, parallelamente alla messa a punto e all'implementazione della nuova piattaforma *open source* messa a disposizione da ANAC, è stata portata avanti un'attività di definizione delle modalità di inoltro delle segnalazioni interne, dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni e del procedimento di istruttoria. Nel corso dell'anno 2023 si sono svolte 21 riunioni, i cui verbali sono agli atti dell'Ufficio. Al termine della suddetta attività, l'intero sistema è stato sottoposto a valutazione di impatto privacy, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del d. lgs. 24/2023, sulla quale il DPO ha reso parere favorevole. Con D.G.R. n. 613 del 31.10.2023, pertanto, è stato approvato il "*Disciplinare di organizzazione e gestione delle segnalazioni interne di illeciti nel contesto lavorativo degli uffici della Giunta regionale della Campania*".

Pertanto, in data 06.11.2023 la nuova piattaforma è stata messa on line sul sito web istituzionale di Regione Campania ed è stata creata una pagina informativa sul whistleblowing contenente anche i link alla normativa di riferimento, alla disciplina interna regionale alla suddetta piattaforma.

Con nota prot. 541336 del 09.11.2023, trasmessa a tutte le Strutture regionali di Primo Livello e ai relativi responsabili apicali, con richiesta di massima diffusione presso il personale assegnato alle rispettive Direzioni, il RPCT ha comunicato l'adozione di un nuovo sistema regionale di gestione delle segnalazioni interne, con rinvio al Disciplinare e alla piattaforma informatica. Inoltre, nell'ottica di garantire la massima conoscenza dell'istituto del whistleblowing presso tutte le categorie di soggetti ammesse a segnalare ai sensi del d. lgs. 24/2023, il RPCT ha chiesto alla Direzione generale per le Risorse strumentali (nota prot. 534734 del 07.11.2023) di fare affiggere l'avviso informativo relativo al whistleblowing presso ogni sede lavorativa degli uffici della Giunta regionale, in un luogo ben visibile a tutti e non solo ai dipendenti.

Con riferimento alla misura attuativa n.2, "*Raccolta dei dati relativi al numero di segnalazioni pervenute ai fini del monitoraggio*", si relaziona che nel corso dell'anno 2023 sui canali attivi presso la Giunta regionale della Campania (piattaforma informatica per il personale regionale e casella di posta elettronica per le altre categorie di segnalanti) non sono pervenute segnalazioni cd. whistleblowing.

j) Formazione (MG10)

In relazione alla Misura generale n. 10 "Formazione", *in primis* si segnala che con la D.G.R. n. 659/2023, modificativa del PIAO 2023-2025, è stato disposto che le iniziative formative in materia di anticorruzione e trasparenza, sia generaliste (ridefinite in n. 2) che specialistico-applicative (ad esempio, in materia di appalti pubblici), come definite in raccordo con il competente Ufficio Formazione della Direzione Generale per le Risorse Umane (50.14.04), potessero svolgersi anche in modalità asincrona. Con riferimento alla erogazione di corsi specialistici per *risk owner*, dopo un'istruttoria condivisa con l'Ufficio Formazione, al fine di evitare una eccessiva proliferazione di iniziative formative a discapito dell'ordinaria attività lavorativa, nel 2023 sono state esaminate le esigenze formative degli uffici che gestiscono attività (fasi processo) a rischio alto ed a rischio medio, soddisfatte mediante utilizzo dei corsi già disponibili in piattaforma e-learning oppure rinvio a

successiva, eventuale formazione specialistica individuale. Ciò premesso, i percorsi formativi che la Regione Campania ha attivato in materia di anticorruzione e trasparenza nella annualità 2023, d'intesa tra il RPCT e la UOD Formazione, hanno riguardato in particolare le seguenti attività:

- in materia di anticorruzione è stato organizzato n. 1 webinar asincrono della durata di 2 ore, dal titolo *"PNA 2022-2024: novità e strumenti. Schema per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" nel PIAO"*, a cui hanno partecipato 3264 dipendenti;
- sempre in materia di anticorruzione è stato attivato un percorso di formazione specialistica, destinata ai Direttori generali e ai referenti anticorruzione (dirigenti coordinatori e funzionari controller) di tutte le Strutture di primo livello. Il corso, denominato *"La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale. Modello, approccio e obiettivi del sistema di gestione del rischio corruttivo - Edizione dedicata alla Regione Campania"*, è organizzato dalla SNA e la sua erogazione, tuttora in corso, proseguirà fino ad aprile 2024;
- in materia di whistleblowing è stato organizzato n. 1 webinar asincrono della durata di 2 ore, dal titolo *"La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi"*, a cui hanno partecipato 2860 dipendenti regionali;
- in materia di privacy, sono state organizzate n. 2 giornate formative in presenza sul tema *"Aggiornamento in materia di Privacy. Dalle previsioni normative del GDPR agli adempimenti pratici"*, destinato ai referenti privacy delle Strutture di primo livello.

Per il dettaglio delle attività didattiche erogate in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy nonché nelle tematiche attinenti si rimanda alla seguente tabella, elaborata dalla competente UOD 501404, contenente l'indicazione delle informazioni relative al titolo, data, durata e numero di partecipanti (comprendendo anche i dati relativi alla formazione a domanda individuale), nonché modalità di erogazione.

Tabella riepilogativa delle attività didattiche anno 2023

Denominazione Corso	Data	modalità	Durata in h	Partecipanti tot
Domanda individuale: I contratti pubblici redatti nella forma di scrittura privata e firma elettronica	14-set-23	webinar sincrono	5	5
Domanda individuale: IL NUOVO FVOE – PIATTAFORME SIMOG E CUP	26-ott-23	webinar sincrono	3	3
Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023). le novità più rilevanti	05 giugno - 06 luglio 2023	webinar /aula	44	21
PNA 2022-2024: novità e strumenti. Schema per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" nel PIAO	11 settembre – 30 settembre 2023	webinar asincrono	2	3912
La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi	9 ottobre - 30 ottobre 2023	webinar asincrono	2	3918
Percorso formativo di aggiornamento in materia di Privacy. Dalle previsioni normative del GDPR agli adempimenti pratici	27 ottobre - 17 novembre 2023	presenza	6	71
Progetto formativo SAFTE – Scuola di Alta Formazione per la Transizione Ecologica.	20 gennaio 2023 22 marzo 2023	webinar sincrono/asincrono	100	10
Percorso Cybersicurezza	anno 2023	webinar asincrono	0,5 mensile	4000

Transizione amministrativa. Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese. Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	30 agosto - 28 febbraio	webinar asincrono e test di valutazione finale	12	1
Transizione ecologica. Conoscenze e competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica. La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali	30 agosto - 28 febbraio	webinar asincrono e test di valutazione finale	6	1

Con riferimento ai neoassunti per il tramite del concorso per il potenziamento dei Centri per l'Impiego, sono stati svolti n. 2 webinar specifici sul tema dell'anticorruzione il 19 giugno e il 3 luglio 2023; e n. 2 webinar specifici sul tema della trasparenza e privacy il 10 e il 17 luglio 2023. Inoltre, dal 2002 è aperto il MOOC sulla privacy di cui possono sempre usufruirne i dipendenti.

Si aggiunge, infine, che in piattaforma informatica regionale *Blended learning* dedicata alla formazione sono presenti tutti i webinar tenuti in materia di anticorruzione, trasparenza e *privacy* nel corso degli ultimi anni, fruibili da parte di tutto il personale, compresi i neoassunti. Tra di essi si segnala anche, con riferimento all'etica pubblica ed al comportamento etico, il webinar nel quale il responsabile p.t. dell'Ufficio Disciplinare ed il RPCT p.t. illustrano il Codice di comportamento regionale vigente (approvato con D.G.R. n. 90 del 09.03. 2021).

k) Patti di integrità negli affidamenti e dichiarazioni ex art. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016 (MG11)

Con riferimento alla misura attuativa n. 1 (*"Verifica e monitoraggio, anche a campione, sull'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito del previsto richiamo al Protocollo di legalità del 01.08.2007 ed alle clausole risolutive espresse, nonché sulla sottoscrizione da parte dell'impresa partecipante della dichiarazione ex art. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016"*) della misura generale in parola, la struttura regionale competente, ovvero L'Ufficio Speciale Grandi Opere 6006, ha relazionato al RPCT riferendo che per tutte le tipologie di procedure di importo pari o superiore alla soglia comunitaria, i concorrenti sono tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni ai sensi dell'art. 1, comma 17, l. 6 novembre 2012, n. 190. Dette dichiarazioni sono previste da apposito allegato che è parte integrante e sostanziale della documentazione di gara e, pertanto, senza la sua sottoscrizione la documentazione amministrativa della ditta concorrente non sarebbe ritenuta completa. Sono stati effettuati controlli sul 100% delle gare espletate, con riferimento sia all'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito del previsto richiamo al Protocollo di legalità del 01.08.2007 ed alle clausole risolutive espresse, sia alla avvenuta sottoscrizione da parte dell'impresa partecipante della dichiarazione ex art. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016. Il numero di gare espletate nel 2023, sia sottosoglia che di rilevanza comunitaria, è di 133 procedure. Con riferimento alla misura attuativa n. 2 *"Raccolta di informazioni sulle irregolarità rilevate e comunicazione agli uffici proponenti"* l'ufficio competente ha rappresentato che non sono state riscontrate irregolarità.

l) Compiti della Regione in qualità di amministrazione controllante delle società e degli enti di diritto privato ed enti di diritto pubblico controllati e partecipati (MG13).

In coerenza con le indicazioni dell'ANAC e con l'assetto consolidatosi in Regione, l'Ufficio Speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo ha svolto attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione nell'ambito degli enti strumentali della Regione, inclusi nel perimetro del cd. Gruppo amministrazione pubblica regionale, con riferimento ai seguenti adempimenti, utilizzando appositi *tool* in formato *excel*, corredati da questionari, differenziati secondo le diverse tipologie di enti, mediante cui verificare il rispetto dei seguenti dati informativi (a seconda della tipologia di ente): presenza, nel piano anticorruzione, di una disciplina dedicata alla trasparenza; presenza, nel sito dell'ente, di una sezione dedicata alla trasparenza; avvenuta adozione, da parte dell'ente, di una disciplina per garantire l'accesso civico generalizzato; rispetto, da parte dell'ente, degli obblighi di trasparenza di cui alla delibera ANAC n. 1134/2017 e/o degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 19, d.lgs. n. 175/2016; adozione del "Modello 231"; adozione del piano anticorruzione (o piano integrativo al "modello 231"); adozione del Codice di comportamento; nomina del RPCT; adozione della Relazione annuale del RPCT; individuazione della attività di pubblico interesse.

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

- le singole strutture dirigenziali di primo livello – in raccordo con l'Ufficio Speciale, che ha svolto altresì azione di impulso, fornito chiarimenti e condotto approfondimenti di particolari fattispecie – hanno monitorato il corretto adempimento da parte degli Enti di diritto privato (diversi dalle società) e degli Enti pubblici strumentali di rispettivo riferimento *ratione materiae* e hanno curato l'invio delle informazioni raccolte all'Ufficio Speciale;
- l'Ufficio Speciale ha curato la medesima attività direttamente per le società e integrato l'analisi complessiva con verifiche sui siti degli Enti per i quali non è stato trasmesso alcun dato, redigendo un resoconto conclusivo con le informazioni ricevute;
- nell'ambito dell'attività di monitoraggio è stata altresì svolta una verifica circa l'eventuale presenza, presso le varie SPL competenti, di enti di diritto privato rientranti nel comma 3 dell'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 e ulteriori rispetto a quelli già censiti ai fini del controllo in tema di trasparenza e anticorruzione.
- come riportato nel report conclusivo dell'Ufficio speciale, dalla raccolta dei dati trasmessi dagli Uffici controllanti e limitatamente ad essi è emersa una completa conferma degli enti strumentali regionali già oggetto di attuale monitoraggio.

m) Disciplina sul riconoscimento dei debiti fuori bilancio (MG14)

In relazione all'attuazione della suddetta misura, che prevedeva per l'anno 2023 la *“Verifica sulla persistente validità della disciplina sui debiti fuori bilancio o eventuale aggiornamento delle Linee guida vigenti”*, la competente Direzione generale per le Risorse Finanziarie 5013 ha rappresentato, in via preliminare, che nel corso dell'anno 2022 al fine di perseguire una semplificazione del processo di riconoscimento dei debiti fuori bilancio, la disciplina in materia – limitatamente alle fattispecie derivanti da sentenze esecutive (art. 73, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 118/2011) – è stata novellata con legge regionale di stabilità n. 31/2021, la quale ha sancito all'art. 24 *“Semplificazione delle procedure di riconoscimento dei debiti fuori bilancio”* che *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 73 comma 4 del decreto legislativo 118/2011 al riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio derivanti da sentenze esecutive si provvede con deliberazione della Giunta Regionale ... Resta ferma la competenza del Consiglio regionale in tutti gli altri casi”*.

Di conseguenza, nel corso del 2023, si è reso necessario l'aggiornamento delle Linee guida relative al procedimento di riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio contenute nel Disciplinare approvato con D.G.R. n. 444/2017 e delle disposizioni contenute nell'Addendum dedicato all'insediamento e alle competenze dei Commissari ad acta, approvato con DGR n. 300/2019. Dopo un breve periodo di monitoraggio, preso atto delle problematiche individuate dai diversi Uffici coinvolti nel procedimento de quo, al fine di agevolare e semplificare le attività degli stessi, la predetta DG 5013 è intervenuta ridefinendo e riorganizzando l'intero processo e le sue fasi, attraverso la elaborazione della proposta del nuovo *“Vademecum”*, approvato con D.G.T. n. 261 del 10 maggio 2023, contenente le Linee guida relative al procedimento di riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio e relativo monitoraggio. Nello specifico, con il nuovo Vademecum si è proceduto a riorganizzare le fasi del processo Interdirezionale di riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio e i tempi di conclusione delle stesse, con evidenza della titolarità delle competenze in capo ai diversi Uffici coinvolti, consentendo di tracciare le responsabilità e conseguentemente di mitigare quanto più possibile il potenziale rischio corruttivo. Si è provveduto, altresì, a dare un contributo per il corretto inquadramento delle attività dei Commissari ad Acta susseguenti alla loro nomina - insediamento (giudizio di ottemperanza), alla luce della recente sentenza del Consiglio di Stato in Adunanza plenaria n. 8 del 25 maggio 2021 n. 8. Le nuove Linee Guida sono da intendersi sostitutive delle disposizioni contenute nel Disciplinare approvato con DGR n. 444/2017 e nell'Addendum approvato con DGR n. 300/2019 e prevalenti rispetto alle disposizioni contenute nella DGR n.1731/2006 e di quanto indicato in altre note afferenti ai debiti fuori bilancio, precedenti alla DGR 261/2023, che risultassero incompatibili.

A far data da aprile 2023, inoltre, è entrato in funzione il nuovo software PA Legal, con il quale ciascuna attività associata al contenzioso della Regione è stata tracciata ed informatizzata, nel rispetto dei termini indicati nel Vademecum approvato con DGR n. 261/2023, e tutte le comunicazioni tra l'Avvocatura e gli Uffici regionali avvengono esclusivamente per il tramite della nuova piattaforma attraverso un codice identificativo unico. Ne consegue che i fascicoli del contenzioso, ivi inclusi quelli

relativi ai pignoramenti, possono essere visionati unicamente mediante la piattaforma PA Legal che consente, tra l'altro, alle Strutture regionali di riscontrare ratione materiae le richieste dell'Avvocatura caricando sul sistema le relazioni istruttorie e la documentazione utile a consentire la difesa in giudizio dell'Amministrazione Regionale. L'introduzione del nuovo software, quindi, da un lato ha consentito di agevolare il corretto e tempestivo adempimento degli Uffici rispetto ai nuovi termini sanciti dal Vademecum e dall'altro, atteso che Pa Legal consente di tracciare gli accessi al fascicolo del contenzioso e le attività svolte dai soggetti abilitati e competenti, di rendere più agevole l'individuazione delle cause di eventuali ritardi e/o aggravati procedurali e di spesa.

3. Monitoraggio delle misure specifiche (MS).

Il monitoraggio sull'attuazione da parte delle strutture organizzative regionali delle misure specifiche predisposte per l'anno 2023 è stato svolto in due momenti: la autovalutazione da parte del Referente anticorruzione di ciascuna SPL su quanto attuato nel corso dell'anno; l'analisi, da parte dell'Ufficio di supporto al RPCT, della rendicontazione inviata. Nell'annualità 2023, come previsto dal PIAO-RCT 2023-2025 (vedi paragrafo 2.3.8, rubricato "*Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure*"), per la prima volta è stato effettuato, in aggiunta al monitoraggio finale dell'attuazione delle misure anticorruptive (cd. consuntivo) anche un monitoraggio infrannuale a giugno, al fine di adottare in corso d'anno azioni correttive alla strategia di prevenzione del rischio corruttivo programmata e dunque di ritarare in corso d'opera le iniziative previste (p.e., eliminando le misure inattuabili per mancanza di presupposti, o correggendo eventuali errori di programmazione). Durante tale finestra di monitoraggio, n. 8 strutture regionali di primo livello (SPL) hanno prodotto proposte di modifiche, riguardanti n. 84 misure specifiche, mantenendo immutate le restanti; le altre n. 24 SPL hanno invece confermato in blocco le proprie misure specifiche. A seguito di istruttoria dell'Ufficio di Staff Supporto al RPCT sulle motivazioni rese, anche a seguito di interlocuzioni con gli Uffici interessati sono state accolte n. 31 proposte di rettifica o eliminazione di misure specifiche, così suddivise:

N. eliminazioni	11
N. rettifiche	20

Si è poi proceduto ad effettuare il consueto monitoraggio di fine anno attraverso l'utilizzo dell'applicativo informatico GZoom modulo ANTC (anticorruzione). Lo Staff del RPCT ha valutato l'adeguatezza delle informazioni fornite provvedendo a richiedere, laddove necessario, integrazioni o chiarimenti, in modo da garantire anche eventuali azioni correttive.

Per l'anno 2023 le strutture dirigenziali di primo e di secondo livello in cui si articola la Giunta regionale della Campania hanno programmato 1935 misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo. Di queste, sulla base della rendicontazione effettuata dalle SPL competenti, 1643 risultano attuate e 292 (15 %) risultano non attuate, essenzialmente per mancanza dei presupposti. Sulla scorta di quanto indicato dall'ANAC, le misure specifiche sono state classificate per tipologia e raggruppate come segue, dando altresì atto della loro attuazione.

1) Misure di controllo.

Per l'anno 2023 hanno predisposto misure rientranti in questa tipologia 27 SPL (40.01, 40.03, 41.01, 50.02, 50.03, 50.04, 50.05, 50.06, 50.07, 50.08, 50.09, 50.10, 50.11, 50.12, 50.14, 50.14.81, 50.14.83, 50.14.94, 50.15, 50.17, 50.18, 60.01, 60.06, 60.09, 60.10, 60.11, 70.05). Le misure (989 in totale) risultano attuate in 767 casi, non attuate in 222 casi, tutti legati alla mancanza di presupposti in quanto la fattispecie prevista dalle fasi processo in esame non si è verificata nell'annualità 2023 o le attività a monte non si sono ancora concluse. In alcuni casi, è stata segnalata una sopravvenuta mancanza di competenza della struttura regionale coinvolta, a seguito di riorganizzazione amministrative (come, ad esempio, nel caso della misura di controllo relativa al monitoraggio dei tempi procedurali) o riallocazione delle risorse finanziarie (come nel caso della Struttura tecnica di supporto all'OIV).

2) Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento.

Nell'anno 2023 le strutture organizzative della Giunta regionale hanno previsto 232 misure rientranti nella suddetta categoria. Le misure programmate prevedevano l'organizzazione di incontri con il personale interno alle Direzioni aventi ad oggetto l'esame delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento oppure la diffusione di raccomandazioni periodiche al personale interno e alle risorse esterne, volte a promuovere l'etica e gli standard di comportamento, in relazione alle attività previste dalla fase processo. Hanno scelto questa tipologia di misura le SPL 50.02, 50.04, 50.05, 50.10, 50.11, 50.17, 50.18. Solo due misure programmate dalla Direzione generale per i Lavori pubblici e la Protezione civile (50.18) non sono state attuate per mancata occorrenza del processo organizzativo a monte.

3) Misure di disciplina del conflitto di interessi.

Le misure predisposte hanno riguardato essenzialmente l'acquisizione e il controllo delle dichiarazioni circa l'assenza di cause di conflitto di interessi da parte del personale coinvolto nelle fasi dei processi organizzativi su cui erano state predisposte le misure in parola. Nel 2023 hanno scelto misure afferenti a questa tipologia le seguenti SPL: 40.01, 41.01, 50.05, 50.11, 50.12, 50.17, 50.18, 60.06. Delle 67 misure di prevenzione del rischio corruttivo programmate, 59 risultano attuate e 8 non attuate, in tutti i casi per segnalata carenza dei presupposti dovuta al mancato verificarsi della fattispecie su cui erano state predisposte le rispettive misure.

4) Misure di formazione.

Per l'anno 2023 hanno scelto di predisporre misure di prevenzione del rischio corruttivo afferenti alla tipologia "formazione" 10 SPL: 40.01, 41.01, 50.04, 50.05, 50.06, 50.11, 50.12, 50.17, 60.06, 60.11. Le misure predisposte, in totale 113, hanno riguardato percorsi formativi di aggiornamento o formazione interna specifica, in relazione alle esigenze di ciascuna struttura. Solo in due casi le SPL coinvolte hanno dichiarato la misura non attuata per mancata occorrenza del processo organizzativo a monte. Nel caso della Dg 50.05, invece, la misura che prevedeva la partecipazione del personale incardinato presso la medesima ai corsi di formazione e aggiornamento realizzati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali non è stata attuata in quanto l'amministrazione centrale nel corso dell'anno di riferimento non ha attivato iniziative formative in materia di "Terzo settore".

5) Misure di informatizzazione.

Nove SPL hanno predisposto misure di questa tipologia per l'anno 2023 (50.04, 50.05, 50.07, 50.11, 50.13, 50.15, 50.18, 60.01, 60.06). Le misure prescelte, in totale 51, hanno riguardato l'implementazione e l'utilizzo di sistemi informatici per una migliore gestione dei processi organizzativi coinvolti o per la creazione di banche dati. Di esse 4 non hanno trovato attuazione in quanto la fattispecie prevista dalle fasi processo in esame non si è verificata nell'annualità 2023.

6) Misure di regolamentazione.

La predisposizione di questo tipo di misure ha riguardato diverse strutture regionali di primo livello e, nello specifico, le Direzioni generali 50.03, 50.04, 50.05, 50.06, 50.07, 50.11, 50.12, 50.14, 50.15, 50.18 e 60.06. Le misure prevedevano l'adozione di linee guide o atti di regolamentazione dei criteri, tempi e modalità di svolgimento delle attività in questione. Delle 35 misure programmate, sei non sono state attuate per mancanza del presupposto amministrativo. Tutte le altre, sulla base della rendicontazione effettuata dagli uffici competenti, risultano attuate.

7) Misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

La Direzione generale per la Tutela della salute e il coordinamento del sistema sanitario regionale (50.04) e la Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili (50.11)

hanno scelto questa tipologia di misure. Per l'anno in esame, le misure programmate sono state 9, consistenti nella redazione di verbali degli incontri con i portatori di interessi al fine di garantire la tracciabilità dei soggetti coinvolti, delle modalità di coinvolgimento e delle proposte avanzate dagli stakeholder. Tra queste, 6 non risultano attuate perché non è stato attivato il processo in relazione al quale era previsto l'incontro con i portatori di interesse.

8) Misure di rotazione.

Le misure specifiche di rotazione si affiancano alla misura generale della stessa tipologia. Mentre la misura generale insiste trasversalmente sull'organizzazione, le misure specifiche individuate e programmate dalle singole SPL, rispondono a specifici problemi rilevati tramite l'analisi del rischio, legati ad esempio ad un eventuale consolidamento di una posizione di dominanza del singolo funzionario, in processi di particolare rilevanza verso l'esterno. Anche per le misure di rotazione specifiche, come per quella generale, è possibile adottare misure alternative alla rotazione, adottando modalità organizzative di prevenzione che sortiscano analogo effetto. Per l'anno 2023 hanno proposto misure di rotazione 14 SPL (40.03, 41.01, 50.02, 50.04, 50.05, 50.08, 50.10, 50.11, 50.15, 50.17, 50.18, 60.01, 60.06, 60.11). Le misure programmate hanno riguardato in modo prevalente la rotazione nell'assegnazione delle pratiche o nell'affidamento degli incarichi e l'apposizione della doppia firma sugli atti. Delle 163 misure previste, 19 risultano non attuate per mancanza dei presupposti o riscontrata mancanza di competenza da parte della struttura proponente la misura.

9) Misure di semplificazione.

Sette SPL hanno programmato misure di prevenzione afferenti a questa tipologia per l'anno 2023 (41.01, 50.05, 50.07, 50.13, 50.17, 50.18, 60.06). Le 16 misure programmate prevedevano la diffusione tra il personale di circolari informative sugli aggiornamenti normativi, riunioni per semplificare le procedure operative connesse agli adempimenti previsti dalla normativa di settore, la realizzazione di un database. Esse risultano tutte attuate tranne 1 che prevedeva l'adozione di una circolare esplicativa degli aggiornamenti normativi che non è stata emanata in quanto, come si legge nella rendicontazione della struttura competente *"nessun aggiornamento normativo statale o regionale ha riguardato l'ambito delle attività estrattive"*.

10) Misure di sensibilizzazione e partecipazione.

Questa tipologia di misure è considerata di particolare importanza dall'ANAC, in considerazione del fatto che la corruzione è talvolta causata da un problema culturale, o da carenza di conoscenze circa le regole di comportamento a cui attenersi. Per prevenire fenomeni corruttivi, l'Autorità ritiene particolarmente utile predisporre misure organizzative volte a sensibilizzare i dipendenti su questi temi, realizzando momenti di incontro e di informazione aventi ad oggetto i doveri e i comportamenti idonei da tenere in particolari situazioni, nonché la strategia di prevenzione messa in atto dall'amministrazione in modo da favorirne la partecipazione. Le strutture regionali hanno proposto tale tipologia di misura nell'annualità 2023 sono state 12 e, in particolare: 50.03, 50.05, 50.07, 50.08, 50.10, 50.11, 50.12, 50.17, 50.18, 60.01, 60.06, 60.11. Delle 195 misure programmate, 5 non sono state attuate per mancata attivazione del processo in relazione al quale era stata predisposta l'attività di promozione dell'etica.

11) Misure di trasparenza.

15 SPL (50.02, 50.03, 50.03.93, 50.04, 50.05, 50.06, 50.07, 50.08, 50.11, 50.14, 50.14.83, 50.18, 60.09, 60.10, 60.11) hanno scelto di predisporre misure afferenti a questa tipologia per l'annualità in esame. La maggior parte delle misure prevedeva verifiche sulla corretta pubblicazione degli atti o la pubblicazione di atti ulteriori rispetto a quelli soggetti ad obbligo di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013. Delle 65 misure di trasparenza predisposte per l'anno 2023, 16 risultano non attuate

perché, nell'anno 2023 le strutture regionali non hanno svolto le attività previste a monte e pertanto le misure di prevenzione del rischio corruttivo non sono state attuate per mancanza dei presupposti. Le altre misure, in base a quanto relazionato al RPCT, risultano regolarmente attuate.