

## **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 2019**

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

**Approvata nella seduta del 24 marzo 2020**

---

## INDICE

-	<b>PREMESSA</b> .....	3
1.	<b>IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	4
2.	<b>IDENTIFICAZIONE DEL RUOLO DELL’O.I.V. E DEI POTERI CONFERITI DALLE NORME</b> .....	7
3.	<b>LA DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO</b> .....	7
	<b>3.1. Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019</b> .....	7
	<b>3.2. L’evoluzione del PTPCT della Regione Campania</b> .....	9
4.	<b>APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VERIFICA DELLA RELAZIONE</b> .....	16
5.	<b>RISULTANZE DELL’ANALISI</b> .....	16
6.	<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b> .....	23

# **Nota di verifica della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), Regione Campania, 2019**

## **- PREMESSA**

Con la presente nota di verifica l'O.I.V. – di recente nominato con DGR 8 del 15/1/2020 e successivo DPGRC n. 23 del 30/01/2020 ed insediatosi il 31 gennaio – in continuità rispetto al passato, intende effettuare un'analisi non solo constatativa delle attività poste in essere dall'Ente nel corso del 2019 in tema di Trasparenza ed anticorruzione, ma che sia anche di supporto all'Amministrazione nella delicata tematica trattata. 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 2020, 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.

I passi in avanti compiuti dal 2017 in poi consentono, infatti, di guardare con rinnovato ottimismo al prossimo futuro in un'ottica di sempre maggiore integrazione dei documenti programmatici dell'Ente.

Come più volte segnalato nelle relazioni del precedente Organismo ed in ossequio alle indicazioni fornite dall'Anac sul tema, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) identifica gli eventi rischiosi, valuta gli stessi allo scopo di adottare le misure ritenute più opportune, atte cioè a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi. 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 legislatore ha rafforzato sempre di più il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), affidando loro un compito di coordinamento e di controllo ed assicurando la necessaria autonomia – anche organizzativa – affinché tale delicata missione possa essere realizzata appieno.

Come si preciserà nel corso dei successivi paragrafi, l'analisi puntuale e critica della relazione del RPCT e dei risultati degli interventi realizzati nel corso del 2019 – in una logica ciclica – è propedeutica alla progressiva crescita dell'Ente. Il monitoraggio e la verifica di quanto realizzato in un anno, nell'evidenziare le criticità emerse, consente infatti un effettivo raccordo tra misure anticorruzione e miglioramento dell'organizzazione. La capacità di leggere criticamente i risultati e di apportare le necessarie ed inevitabili correzioni ai documenti di programmazione rappresenta la strada da seguire per assicurare un costante miglioramento.

Il presidio del sistema nel suo complesso effettuato dall'O.I.V., pertanto, necessita anche di 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.<sup>1</sup>

Anche lo SMiVaP dell'Ente, negli anni, è stato adeguato prevedendo una sempre maggiore integrazione tra performance ed anticorruzione da attuarsi non solo con il PTPCT ed il Piano

---

<sup>1</sup> 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.

della Performance, ma anche attraverso la previsione di assegnare ai dirigenti obiettivi individuali specifici (legati cioè alla struttura diretta) e non generici e/o meramente adempimentali.

Si auspicano, come sarà più avanti precisato, 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;
- integrazione dei sistemi informativi in uso;
- 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. 69 del 11 febbraio 2020** (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 della Giunta Regionale della Campania);
- **Nota prot. 2020-0000843/UDCP/GAB/CG del 15/01/2020**, con la quale il Presidente della Giunta Regionale, in linea con gli indirizzi forniti con il Documento di Economia e Finanza regionale – DEFRC 2020-2022, approvato dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 361 del 30/07/2019 ed in continuità con gli obiettivi strategici individuati con note prot. n. 000897/UDCP/GAB/CG del 15/01/2019, n. 792/UDCP/GAB/CG del 11/1/2018 e n. 2108/UDCP/GAB/CG del 3/01/2017, ha individuato i seguenti ulteriori obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza:
  - *“Rafforzamento del coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la nuova disciplina sulla Privacy introdotta dal Regolamento UE 679/2016”;*
  - *“Prosecuzione delle attività di informatizzazione volte a potenziare l'accessibilità e fruibilità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate nella sezione “casa di vetro”;*
  - *“Prosecuzione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e il sistema informatico dedicato alla gestione del ciclo della performance”;*
  - *“Avvio dell'attività di monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza”.*
- **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'O.I.V. E DEI POTERI CONFERITI DALLE NORME**

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 (come modificato dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97 del 2016), il RPCT redige, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione annuale sui risultati dell'attività per la prevenzione della corruzione dell'Ente, la pubblica sul sito istituzionale e la trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'O.I.V.

Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 13 novembre 2019, depositato in data 21 novembre 2019, il predetto termine è stato differito al 31 gennaio 2019. L'ANAC ha predisposto – anche per il 2019 – una scheda che i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono tenuti a compilare. Anche il RPCT della Regione Campania ha utilizzato lo schema citato per la predisposizione della relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel PTCPT regionale ed ha proceduto a pubblicare la Nota nell'apposita pagina di Amministrazione trasparente.

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

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

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'O.I.V. effettui: «*la verifica della coerenza tra gli obiettivi del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli del Piano della performance e la valutazione dell'adeguatezza dei relativi indicatori, di cui al combinato disposto degli artt.44 del d.Lgs. n.33/2013 e 1, comma 8 bis, L. n.190/2012*».

In linea con quanto disposto dall'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, l'O.I.V. verifica che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Tale parere è stato già reso dall'O.I.V. in data 17/11/2017 ed aggiornato, per l'anno 2018, con il documento approvato nella seduta O.I.V. del 02/08/2018 e per l'anno 2019 con quello approvato nella seduta del 24 luglio 2019 (documenti tutti pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione dedicata all'attività dell'O.I.V. in “Amministrazione trasparente”).

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

### **3.1. Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019**

La Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019, recante “*Approvazione in via definitiva del Piano nazionale anticorruzione 2019*”, ha fornito gli indirizzi alle amministrazioni tenute ad adottare o ad aggiornare il proprio documento programmatico, con concrete ed effettive misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

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

L'ANAC, con la citata Delibera 1064/2019, innovando rispetto al passato, consolida in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi (in primis PNA e relativi aggiornamenti dal 2013 in poi). Rispetto al passato, pertanto, l'Anac fornisce agli operatori del settore uno strumento di lavoro unico ed organico. La semplificazione del quadro regolatorio, senza ombra di dubbio, agevola il lavoro delle amministrazioni. Sulla scia di quanto indicato nel passato, l'Autorità sottolinea, ancora una volta, 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. Viene, altresì, ribadito come il PTPCT non sia da considerare 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.

Alcuni sintetici spunti di riflessione sul PNA sono utili nell'ottica di una graduale e costante applicazione degli stessi in Regione Campania. L'Anac, nella citata 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.

Il PNA 2019 consta, inoltre, di 3 Allegati:

1. Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi. Le nuove metodologie proposte dall'Anac, in tutte le fasi (progettazione, realizzazione, etc), forniscono nuovi indicatori e ribadiscono la necessità che sia garantito un "approccio di tipo qualitativo", che dia ampio spazio alla motivazione della valutazione del rischio e garantisca la massima trasparenza, in luogo dell'approccio quantitativo finora utilizzato da tutte le pubbliche amministrazioni.
2. La rotazione "ordinaria" del personale, cardine del Piano. L'Anac sottolinea che il PTPCT deve indicare i criteri della rotazione, ma lo stesso può rinviarne la disciplina ad ulteriori atti organizzativi. È fondamentale che la rotazione sia programmata su base

pluriennale e che nel PTPCT siano indicate le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste, coordinandole con le misure di formazione. Per quanto riguarda i dirigenti, l'Anac ritiene che sia opportuno che la rotazione ordinaria venga programmata nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo, che deve, pertanto, contenere i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali.<sup>2</sup>

3. Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). L'ANAC conferma che il RPCT debba rivestire all'interno dell'Ente un ruolo di terzietà, in maniera tale da poter adeguatamente svolgere la propria attività con un effettivo potere di interlocuzione con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa. Pertanto, è altamente consigliabile mantenere in capo a dirigenti interni di prima fascia, o equiparati, l'incarico di RPCT. È da escludere la nomina di dirigenti di diretta collaborazione politica, per via del vincolo fiduciario, così come è da considerare un'assoluta eccezione la nomina di soggetti esterni all'amministrazione (ad es. con incarico di studio/consulenza) che, nel caso, deve essere opportunamente motivata (l'ANAC richiede una "congrua e analitica motivazione").

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 2020/2022 è stato approvato con DGR n. 69 del 11 febbraio 2020.

Sullo stato d'attuazione del PTPC, il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) ha relazionato con la prevista Relazione annuale 2019, pubblicata, come innanzi riferito, 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. 2020-0000843/UDCP/GAB/CG del 15/01/2020) con la quale sono stati esplicitati gli obiettivi in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Il PTPCT 2020, 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), alla integrazione con i codici

---

<sup>2</sup> L'Anac ritiene che i criteri debbano essere chiari ed oggettivi

di comportamento (pag. 51 e 52 del Pna), etc. 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 invita l'Amministrazione a valutare l'opportunità di procedere ad un'integrazione del PTCPT (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). Si raccomanda, inoltre, di tenere conto di quanto previsto in merito alla modalità di scelta del RPCT (cfr. pag. 89 PNA), di prossima nomina in Regione Campania, attesa la quiescenza del precedente responsabile. Si raccomanda quindi alle amministrazioni di scegliere il soggetto interno cui affidare l'incarico di RPCT oltre che in coerenza con il dettato normativo (art. 1, co. 7, l. 190/2012) e con le indicazioni fornite dall'Autorità, tenendo anche conto delle proprie caratteristiche strutturali e sulla base della propria autonomia organizzativa. Si rammenta infatti che la scelta finale sul RPCT è rimessa alla autonoma determinazione dell'amministrazione e affidata all'organo di indirizzo cui compete la nomina e il compito di assicurare che il RPCT possa esercitare il proprio ruolo con autonomia ed effettività.

Passando ad una rapida analisi del PTCPT 2020 si precisa che nelle premesse il RPCT illustra brevemente 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

Sono indicate le nuove aree analizzate che si aggiungono a quelle già previste nel precedente PTPCT. 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 ridenominata Area Contratti Pubblici);
- Debiti Fuori Bilancio.
- Rapporti i con i soggetti erogatori (con riguardo al processo di accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e/o socio-sanitarie indirizzata esclusivamente alle Strutture competenti per materia).
- Controlli, verifiche, Ispezioni e Sanzioni.
- Incarichi e nomine.
- Affari Legali.
- Gestione delle Entrate delle Spese e del Patrimonio.
- 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.

Il paragrafo 3 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 dal precedente Organismo (cfr nota di verifica anno 2018) è necessario che il RPCT eserciti il suo ruolo di vigilanza e di controllo in modo completo. Tutti gli uffici hanno l'obbligo di assicurare una piena collaborazione con il Rpct, proprio per garantire il successo delle misure previste. In tale ottica il Piano della performance 2020 contiene obiettivi trasversali che sanzionano le strutture che non rispondono in maniera tempestiva alle richieste del RPCT. **L'O.I.V. invita il RPCT, nell'ambito dei poteri attribuitigli dalla legge, ad attivare ogni procedura utile, perché anche il ritardo nelle risposte rappresenta una violazione dei doveri di comportamento.**

Interessante è anche il richiamo ai collaboratori esterni 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. 4, evidenzia come tutte le SPL e le SSL abbiano partecipato sia alla mappatura dei processi che alla valutazione e trattamento dei rischi. È stato precisato che il consolidamento e, laddove necessario, l'aggiornamento dei processi e delle misure da adottare ha tenuto conto dei risultati relativi all'anno 2019. L'iniziale bozza del PTPCT è stata posta anche in consultazione pubblica, senza che sia pervenuta nessuna richiesta di modifica.

È precisato, inoltre, che gli obiettivi del Piano sono stati declinati tenuto conto degli indirizzi strategici del Presidente (cfr punto d) del paragrafo 1).

Per assicurare una sinergia con il Piano della Performance 2020, nell'ambito del processo di predisposizione di quest'ultimo documento, con nota prot. 73971 del 4 febbraio 2020, il sostituto RPCT ha fornito indicazioni in merito alla definizione degli obiettivi trasversali in materia di trasparenza ed anticorruzione contenuti nel Piano della Performance 2020-2022. A tal fine è utile precisare che il Direttore della DG per le Risorse Umane, con proprio decreto n. 82 del 15/11/2019, ha istituito un Comitato tecnico di Coordinamento per il Piano della Performance 2020/2022, con **l'obiettivo di procedere**, in un'ottica di coordinamento fra le diverse strutture regionali, **ad una semplificazione del Piano stesso**, così come richiesto anche dall'O.I.V. in passato<sup>3</sup>. Il Comitato – composto dai dirigenti delle strutture di SPL – ha condiviso la necessità di **coniugare la qualità degli obiettivi con la semplificazione del processo e la riduzione del numero di obiettivi/azioni in esso contenuti**.

In tale ottica, anche in riferimento alle previsioni regolamentari<sup>4</sup>, il RPCT ha proposto gli obiettivi trasversali di seguito indicati.

---

<sup>3</sup> Ci si riferisce in particolare alla eccessiva numerosità degli obiettivi/indicatori presenti nel Piano 2019.

<sup>4</sup> L' art 11 dello Smivap approvato con DGR 88 del 19 febbraio 2020 (nonché art 15 in tema di rendicontazione dei risultati) assegna un ruolo attivo al RPCT nel processo di individuazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance.

**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	10	Riscontri forniti in maniera adeguata <sup>2</sup> e tempestiva al RPCT / Riscontri richiesti dal RPCT	100%
		Livello di adeguatezza <sup>3</sup> e tempestività del monitoraggio effettuato sull'attuazione del PTPCT <sup>4</sup>	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 e trasparenza	7	Evasione nei tempi prescritti dalla legge delle istanze di accesso civico semplice e/o accesso civico generalizzato ex art. 5 co 1 e 2 D.Lgs. 33/2013 e/o accesso documentale ex L 241/90	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	7	Attuazione di uno degli obblighi riportati nell'Allegato IV del PTPCT	Rispetto dell'obbligo di pubblicazione individuato	100%
		Attuazione di una delle Misure del PTPCT	Indicatore previsto dal PTPCT per la specifica Misura individuata	on/off

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

Con la metodologia descritta al paragrafo 6 del PTCPT l'attività di analisi ha riguardato:

1. analisi del contesto
2. identificazione degli eventi rischiosi
3. analisi dei fattori abilitanti gli eventi rischiosi
4. identificazione e programmazione delle misure di prevenzione

L'analisi del contesto interno ha riguardato tutti i processi già presenti nel precedente Piano ed in particolare:

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

Allo scopo di addivenire alla copertura di tutte le aree di attività della Regione, nel corrente documento, sono stati approfonditi i seguenti processi che nel PTCPT 2019 furono oggetto solo di un'iniziale analisi. In un'ottica di gradualità, pertanto, sono state previste apposite ed ulteriori aree di rischio:

- 11) *“Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei”*
- 12) *“Gestione del ciclo integrato dei rifiuti”*
- 13) *“Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti”*
- 14) *“Governo del territorio”*
- 15) *“Attività normativo – legislativa”*

I processi analizzati sono riportati ed utilizzati per le successive attività nella tabella sottostante. Sono stati individuati 244 processi, rispetto ai 188 del Piano precedente.

**TAB n. 2–Processi del PTCPT 2020-2022**

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

È stato altresì predisposto il Registro degli Eventi Rischiosi (cfr. all. n. 1 del PTCPT) nonché l'analisi delle cause/fattori abilitanti, di tipo ambientale ed organizzativo, che possono favorire il verificarsi degli stessi. La conoscenza del fenomeno è, infatti, propedeutica alla elaborazione delle possibili contromisure da adottare, con l'obiettivo di limitare o azzerare gli effetti scaturenti dai rischi presenti. I risultati dettagliati delle attività svolte, di concerto con le strutture regionali, sono riportati nell'allegato 2 del PTCPT (con l'indicazione per ciascun processo degli eventi rischiosi, dell'esposizione al rischio, dei relativi fattori abilitanti i rischi e delle tipologie di misure applicabili).

Il percorso utilizzato ha visto la partecipazione attiva dei dirigenti delle strutture anche nella delicata fase della identificazione e progettazione delle misure di prevenzione (il processo seguito è dettagliato nel par. 4 della sez. II).

Le tipologie di misure analizzate, in particolare, sono state:

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

- disciplina del conflitto di interessi
- regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies)

A valle delle attività svolte è stato definito il rating di ciascuna delle 271 strutture regionali (cfr pag 71 e ss del TCPT) i cui risultati di sintesi sono riportati nella tabella sottostante:

**TAB n. 3–Rating delle strutture**

rating	Numero strutture	% strutture
Basso	105	39
Medio	110	40
Alto	56	21

Altro contenuto indefettibile del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l’attuazione degli **obblighi di trasparenza**. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l’integrità comporta che l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC, come “apposita sezione” (cfr sezione n. 4 del Piano approvato). Quest’ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni. Sul punto, come già segnalato 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

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

La possibilità di consultazione è stata resa più agevole attraverso un'apposita piattaforma che consente, non sempre in maniera agevole, la ricerca.

#### 4. APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VERIFICA DELLA RELAZIONE

Anche in riferimento alla Relazione del 2019, l'O.I.V. ha articolato la procedura di verifica nell'esame dei seguenti elementi:

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

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

II. **la coerenza dei contenuti** della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nel PTCPT 2020-2022. Tale verifica, sviluppata nel paragrafo 5 del presente documento, si basa anche sulle considerazioni già espresse dal precedente Organismo con le relazioni relative agli anni 2016, 2017 e 2018. Si rinvia, altresì, a quanto già segnalato nel parere al Codice di Comportamento del 19/6/2017 e nella nota sulla Verifica della coerenza tra PTCP e Piano della Performance 2017, approvata con il verbale dell'O.I.V. del 17/11/2017, a quella relativa all'anno 2018, approvata nella seduta dell'O.I.V. del 02/08/2018, nonché a quella relativa all'anno 2019, approvato nella seduta del 24 luglio 2019.

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 2019 del RPCT, elaborata sulla base della griglia 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 Gennaio 2020 (cfr. Comunicato del Presidente ANAC del 13 novembre 2019, depositato in data 21 novembre 2019 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 2019 (allegata alla presente nota), l'O.I.V. - seguendo l'impostazione già utilizzata dal precedente Organismo per gli anni 2016, 2017, 2018

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

L'analisi svolta, anche in riferimento a quanto riportato nel PTPCT 2020-202, ha confermato i passi in avanti compiuti dall'Amministrazione rispetto agli anni precedenti, quando si assisteva ad un sistematico rinvio delle misure previste. La relazione evidenzia che i risultati sono stati ottenuti anche a seguito del maggior coinvolgimento dei referenti delle singole strutture. Il RPCT segnala comunque alcune resistenze legate soprattutto all'esiguità delle risorse umane disponibili. 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.

### **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**

Come già segnalato, 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. In una logica graduale, l'utilizzo di un sistema informativo integrato, annunciato nel PTPCT 2020, la stabilità dell'organizzazione scelta (l'OIV sconsiglia ulteriori modifiche ordinamentali inerenti le tematiche di interesse), 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**

L'O.I.V., come già osservato nel passato, ritiene che l'intera organizzazione (Referenti per la prevenzione della corruzione, componenti dei gruppi di supporto ai Referenti e componenti del gruppo di supporto al RPCT), si è dimostrata scarsamente efficace. Il passo in avanti deve tendere a garantire una gestione autonoma effettiva e non solo formale al RPCT, invitando l'Amministrazione nel suo complesso a garantire ogni forma di collaborazione con il RPCT. Anche il PNA 2019 sottolinea, infatti, che uno dei principi da seguire per favorire il successo del contrasto alla corruzione, è quello del pieno coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'Amministrazione. Il dialogo (segnalato nel punto 1A dal RPCT) va accompagnato dal riconoscimento effettivo del ruolo del Responsabile. I ritardi nelle risposte fornite dai dirigenti nelle singole fasi del processo, ad esempio, non possono essere tollerati. In tale ottica, è apprezzabile la previsione, nel Piano della Performance 2020, di effetti negativi (in tema di valutazione della performance organizzativa) legati a tali ritardi. Il RPCT, inoltre, qualora rilevasse ritardi e/o inadempimenti deve promuovere ed attivare azioni incisive di contrasto. I poteri di vigilanza e di controllo attribuiti dalla legge al RPCT, infatti, sono funzionali al suo ruolo di prevenzione della corruzione. Ciò comporta che tutti gli uffici (ed i relativi responsabili) hanno l'obbligo di assicurare una piena collaborazione.

### **2.A Indicare se è stato effettuato il monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPC**

L'O.I.V., in relazione al monitoraggio periodico in materia di anticorruzione finalizzato a verificare la sostenibilità delle misure, sia generali che specifiche, prende atto delle attività descritte ma segnala, anche per il 2019, l'assenza di un report conclusivo necessario per attivare da subito le azioni correttive. La conoscenza degli esiti del monitoraggio garantirebbe anche piena coscienza da parte di tutti gli attori delle criticità ancora presenti. In merito ai ritardi segnalati si rinvia a quanto già indicato al punto 1D

## **2.D Indicare se è stata effettuata un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno**

L'integrazione di cui riferisce il RPCT è quella con il Piano della Performance e non ci sono indicazioni con i controlli interni, in termini più generali. L'OIV ribadisce la necessità che l'Ente si doti di un sistema integrato per la raccolta dei dati utili ad alimentare i sistemi di controllo interno. Si auspica, pertanto, che l'Amministrazione preveda un governo unico dei diversi processi, tra loro integrati (ciclo di gestione della performance, PTCT, controllo di gestione e strategico).

## **2.E Indicare se sono stati mappati tutti i processi**

Rispetto agli anni precedenti, la discrasia tra quanto programmato e quanto realizzato (ci si riferisce agli anni 2016-2017) è stata superata, in quanto le misure, seppur parzialmente sono state realizzate. Il processo di cambiamento graduale, più volte auspicato, sta dando i primi frutti. La previsione di obiettivi specifici in capo ai singoli dirigenti in tema di trasparenza ed anticorruzione, il ruolo assegnato al RPCT nel Ciclo della Performance (il RPCT, sia nella fase di assegnazione degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, che in quella di rendicontazione, partecipa al processo -cfr art 11 e 14 dello Smivap), rappresentano esempi dei passi in avanti effettuati. In una logica di gradualità, auspicata anche dall'Anac, è necessario, però, procedere al completamento della mappatura.

## **3.B.3 Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPC o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (solo se l'amministrazione detiene partecipazioni in enti e società o esercita controlli nei confronti di enti e società)**

L'azione di monitoraggio svolta nel 2019 ha portato, non senza difficoltà, a verificare gli adempimenti in materia di anticorruzione, ivi incluso quello relativo all'adozione del Piano da parte degli Enti. Si invita l'Amministrazione ad una maggiore tempestività e completezza nel processo di monitoraggio, anche per evitare nel corrente anno 2020 la necessità di verifiche dirette da parte dell'OIV (il monitoraggio annuale 2019 è stato concluso solo a seguito della verifica diretta sui siti degli Enti delle informazioni di rilievo compiuta dalla Struttura di supporto su indicazione dell'Organismo). Rispetto ai dati esposti dal RPCT si evidenziano alcune discordanze rispetto all'esito del monitoraggio compiuto dall'OIV.

Per le Società, l'OIV ha considerato anche quelle fallite e in concordato preventivo giacché le stesse, alla data del monitoraggio, sono risultate ancora attive all'Anagrafe tributaria. Quindi le Società monitorate sono state in numero di 16 (e non 13).

Pertanto il totale degli Enti sottoposti a verifica dall'OIV sono n. 72 (e non 69 come indicato dal RPCT).

Circa l'esito del monitoraggio, per le Società si è avuto il riscontro da 13 di esse, mentre per gli Enti di diritto pubblico il riscontro si è avuto da 33 Enti su 44 sottoposti al controllo. Per gli enti di diritto privato, invece, il riscontro è stato fornito dal totale degli enti interessati al controllo (n.

12). Complessivamente, quindi, per il 2019, il riscontro positivo in materia di anticorruzione è stato pari al 75% (54 Enti su 72).

Infine, l'analisi riportata dal RPCT sembra essere riferita al solo parametro "adozione e pubblicazione PTPCT 2019 - 2021" e non a tutti i parametri monitorati dall'OIV (Codice di comportamento, Responsabile della prevenzione della corruzione e Relazione annuale del RPCT).

Quanto innanzi trova dettagliato riscontro nell'analisi compiuta dall'OIV di cui alla nota n. 738494 del 4/12/2019.

**3.C Se sono state attuate misure specifiche, formulare un giudizio sulla loro attuazione indicando quelle che sono risultate più efficaci nonché specificando le ragioni della loro efficacia (riferirsi alle tipologie di misure indicate a pag. 22 dell'Aggiornamento 2015 al PNA)**

Il RPCT ha segnalato la modalità di attuazione, ma non ha espresso alcun giudizio di efficacia, come invece era richiesto dalla domanda.

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

L'Anac collega la tematica della trasparenza con quella della tutela dei dati personali. Questa tematica è stata accennata nel PTPCT, laddove si richiamano, anche in tema di accesso, le integrazioni esistenti tra le due materie. L'OIV ritiene che un'analisi organizzativa più dettagliata sia necessaria. In ogni caso, l'Amministrazione ha nominato un dirigente interno all'Ente - diverso dal RPCT, come del resto auspicato dall'Anac- quale responsabile della protezione dei dati. Il responsabile della tutela dei dati ha emanato apposita direttiva interna. Si prende atto che le osservazioni formulate dall'OIV in merito alla modalità di pubblicazione sono state accolte. È stato, infatti, predisposto e messo in produzione un aggiornamento del software in uso per la gestione dei decreti dirigenziali, che assicura un maggiore automatismo nella pubblicazione dei decreti, prescindendo dalla scelta fatta dall'operatore. La nuova procedura, infatti, impone la pubblicazione, salvo scelta diversa e motivata dell'operatore che gestisce la procedura.

**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. pag. 139 e ss.) ed in particolare il numero di pagine visualizzate, tempo medio di visualizzazione, la frequenza di rimbalzo. Sono indicate anche le pagine più visualizzate.

**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. 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**

Con nota prot. 758935 del 12/12/2019 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.

#### **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**

L'affermazione si basa sul monitoraggio effettuato sul primo semestre (cfr. nota citata al punto 4.G.1). Si auspica una maggiore tempestività nella conclusione delle attività di monitoraggio, atteso che non sono stati comunicati i risultati relativi al secondo semestre. Sarebbe utile, inoltre, riportare le difficoltà riscontrate e citate nella nota che, ad ogni buon fine, si allega.

#### **5.C Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze: (più risposte possibili)**

L'O.I.V. 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. Lo sforzo da compiere, come auspicato dallo stesso Presidente della Giunta regionale con la nota prot. n. 2020-0000853/UDCP/GAB/CG del 15/01/2020 di individuazione degli obiettivi strategici, è quello di garantire un monitoraggio della qualità della formazione.

#### **6.B Indicare se nell'anno 2019 è stata effettuata la rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio**

L'O.I.V. prende atto che con DGR 659/2019 è stato modificato il disciplinare. Come confermato dall'Anac, la concreta attuazione di tale misura rappresenta un elemento chiave del processo di contrasto alla corruzione. Già dal 2012 la legge anticorruzione (d.l. 190/2012) ha previsto che il RPCT verifichi l'effettiva rotazione degli incarichi nei settori maggiormente a rischio. L'OIV apprezza i primi provvedimenti di rotazione effettuati ed invita l'Amministrazione a continuare in tale direzione. Nel corso del 2020, inoltre, si dovrebbe procedere alla delicata assegnazione delle nuove posizioni organizzative, a seguito delle modifiche intervenute nel CCNL. Questo delicato processo rappresenta un banco di prova importante per l'applicazione concreta e non formale della misura.

#### **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. A distanza di diversi anni, inoltre, con deliberazione di Giunta Regionale n. 625 del 10 dicembre 2019 è stato approvato il disciplinare per la definizione degli Organi sostitutivi in caso di conferimento di incarichi nulli, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 39/2013, nonché la regolamentazione della procedura di contestazione di cause di inconferibilità e incompatibilità nell'assunzione di funzioni o incarichi nell'Ente. L'OIV da diversi anni auspicava tale regolamentazione che consta di 9 articoli che disciplinano, da un lato, la procedura per la dichiarazione degli incarichi conferiti in violazione del D. Lgs 39/2013 e, dall'altro, la procedura per l'interdizione dal potere di nomina ai sensi dell'art. 18, c. 2 del D.Lgs. 39/2013. Il Responsabile del procedimento è il Responsabile della Prevenzione della

Corruzione e Trasparenza ed è altresì stabilita la tempistica per l'adozione dei provvedimenti di competenza (art. 4).

### **7.B Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di inconfiribilità per incarichi dirigenziali**

L'Organismo invita l'Amministrazione a porre in essere ogni utile iniziativa per avere conferma dall'Inps dei dati richiesti, anche mediante la costruzione di un canale comunicativo preferenziale con la Direzione Generale.

### **8.B Formulare un giudizio sulla misura adottata per la verifica delle situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali**

L'Organismo invita l'Amministrazione a porre in essere ogni utile iniziativa per avere conferma dall'Inps dei dati richiesti, anche mediante la costruzione di un canale comunicativo preferenziale con la Direzione Generale.

## **9 Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti**

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

L'O.I.V., 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 PTCPT 2020 segnala che 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'O.I.V. 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 l'inoltro e la gestione di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione**

Dalla lettura del PTPCT è emerso che lo staff del RPCT ha provveduto all'emanazione, nel corso del 2019, di una nuova circolare informativa (n. 4/2019) avente ad oggetto: Misura 1.2.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblowing) - Circolare n. 1/2018 - Validazione sistema informatico di raccolta e gestione delle segnalazioni, volto a garantire l'anonimato, pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Altri contenuti". In merito al sistema informatico di raccolta e gestione delle segnalazioni volto a garantire l'anonimato, sempre nel PTPCT, è precisato che nel corso del prossimo anno, all'esito della programmazione dei percorsi informativi e/o di sensibilizzazione che risulteranno praticabili in collaborazione con la UOD

50.10.04, sarà comunicata la data a partire dalla quale sarà pubblicato sul sito istituzionale il link di accesso alla piattaforma informatica che sarà pertanto resa operativa e che affiancherà, in prima istanza, il canale della mail dedicata già in uso. L'OIV ribadisce la necessità di superare il canale della mail, in quanto non consente di tutelare l'anonimato e non è in linea con le indicazioni fornite dall'Anac. Del resto, anche il codice di comportamento (all'art. 13, comma 7) precisa che il dirigente che riceve una segnalazione adotti ogni cautela affinché sia tutelata l'identità del segnalante.

**10.F Indicare se tramite la procedura di whistleblowing sono pervenute segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti della stessa amministrazione**

La sostanziale assenza di segnalazioni potrebbe essere anche l'esito di un sistema che non tutela il whistleblower.

**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)**

L'approvazione del codice è avvenuta nel corso del 2017; l'O.I.V. segnala che la revisione dello stesso, da effettuarsi tenendo conto dell'attività di verifica annuale sullo stato di attuazione ex art. 54, c. 7 del d.Lgs. 165/2001, non risulta ancora conclusa, ma solo avviata. Si ribadisce, inoltre, la necessità di garantire un reale coordinamento tra le norme del codice e le indicazioni del PTPCT, atteso che il codice di comportamento è strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione.

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

L'OIV prende atto. Sarebbe però utile una verifica delle strutture potenzialmente interessate alla problematica, atteso che non appare sufficiente il riferimento alle strutture che hanno dichiarato di avere rapporti negoziali.

**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**

Al RPCT la legge affida un delicato potere di vigilanza e controllo, funzionale al suo ruolo di prevenzione della corruzione. E' pertanto necessario un generale obbligo delle strutture (rectius dei dirigenti) di assicurare una piena collaborazione con il RPCT, ivi compreso il dovere di segnalazione allo stesso delle eventuali criticità/violazioni riscontrate. A sua volta, in caso di segnalazioni, il Responsabile ha il dovere di verificare se nel piano vigente siano o meno state previste misure adeguate per il contrasto del fenomeno segnalato. Nel primo caso, dovrà chiedere ai responsabili i motivi della mancata attuazione delle misure; nel secondo caso, invece, avviare il processo di rilevazione e di identificazione del rischio, per integrare il PTPCT. Esiste, inoltre, una stretta connessione tra PTPCT e codice di comportamento. Al RPCT è richiesto, pertanto, non solo l'individuazione delle misure di prevenzione ma anche una riflessione sulle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento.

L'OIV invita, inoltre, l'Ente a tracciare adeguatamente le richieste pervenute e gli eventuali riscontri forniti. Sarebbe opportuno, altresì, prevedere nel codice di comportamento uno specifico dovere di collaborazione con il RPCT, la cui violazione è particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare

**13.D Indicare se sono pervenuti suggerimenti e richieste da parte di soggetti esterni all'amministrazione con riferimento alle politiche di prevenzione della corruzione: (più risposte possibili)**

**13.D.2 Sì, richieste di chiarimenti e approfondimenti riguardanti le misure anticorruzione adottate**

Il limitatissimo numero evidenzia, probabilmente, una insufficiente informativa data agli stakeholders. Sarebbe, a tal fine, auspicabile che la Regione Campania condividesse maggiormente le attività poste in essere, anche in un'ottica partecipativa, con la collettività. Il processo di predisposizione del PTPCT 2020 ha, in tal senso, previsto questo percorso (anche se il tempo concesso per la presentazione delle osservazioni è stato breve). Come già segnalato per la nota di verifica 2018, si ribadisce la necessità di prevedere momenti di confronto preventivi, in itinere e successivi. Anche l'Anac, infatti, sottolinea il diritto dovere alla partecipazione della società civile, inteso come controllo sociale delle attività realizzate dalla Regione, posto a garanzia dei diritti dei cittadini. In un'ottica di condivisione delle tematiche de quibus, si auspica, inoltre, la conferma della giornata annuale della Trasparenza, tenuta per la prima volta in Regione Campania nel mese di dicembre 2019.

**14 A 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 Pantouflage**

**15.A.1 Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage**

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 2019 conferma i passi in avanti compiuti dall'Amministrazione in questi anni. Anche le scelte organizzative<sup>5</sup> compiute negli anni hanno portato l'Ente a predisporre ed attuare misure per contrastare *i fenomeni corruttivi* (così come definiti dall'Anac nel Pna 2019). La maggiore consapevolezza sul piano culturale ed

---

<sup>5</sup> Prima delle modifiche organizzative citate le attività in materia Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) erano in capo al Direttore per le Risorse Umane.

organizzativo deve spingere l'Amministrazione a sviluppare condizioni favorevoli per il corretto operato della Pa e l'individuazione immediata dei comportamenti anomali.

La **prevenzione della corruzione** in una struttura amministrativa complessa, quale è quella della Regione Campania, 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.

Le osservazioni che seguono mirano, pertanto, ad **incrementare il livello di responsabilizzazione degli attori (organo politico e dirigenti)** a garanzia dell'imparzialità dei processi decisionali e vanno nell'ottica di ottimizzare i processi, per il perseguimento dei fini istituzionali seguendo i principi di efficacia, efficienza ed economicità della Regione Campania. La complessità del lavoro da svolgere, nonostante i passi in avanti compiuti negli anni, non deve, pertanto, far perdere di vista le finalità insite nella norma.

La **pianificazione** – ed il relativo costante monitoraggio – delle attività anticorruzione **va inserita in una strategia complessiva che rafforzi la capacità di buona organizzazione**: il PTCPT deve essere sempre di più uno strumento per la cura delle funzioni di amministrazione attiva e degli interessi delle persone rappresentate.

Già nel corso del 2018 si è assistito ad un primo cambio di direzione nell'applicazione della normativa. Infatti, la scarsa attenzione (o meglio l'oggettiva difficoltà) dell'Amministrazione segnalata nel passato, che comportava la riproposizione delle stesse misure anno per anno, a seguito della loro mancata attuazione in quello precedente, non si era verificata nel 2018, dove pur in presenza di scostamenti rispetto all'attività pianificata, erano stati raccolti i primi positivi frutti. Il trend positivo è continuato anche nel corso del 2019: nel paragrafo 5 della relazione sono stati già analizzati gli scostamenti registrati rispetto all'attività pianificata, che evidenziano le restanti difficoltà dell'Amministrazione nell'attuazione di alcune misure.

A conferma di quanto sopra segnalato, **il PTCPT 2020 non ha registrato un sistematico rinvio delle misure degli anni precedenti, ma una loro riprogrammazione** alla luce dei risultati raggiunti e delle attività poste in essere e rendicontati dal RPCT nella relazione analizzata. 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.

In continuità con le segnalazioni effettuate negli anni precedenti, l'O.I.V. ribadisce la necessità che si provveda in tempi brevi ad integrare il processo riguardante la delicata tematica del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. Whistleblower Whistleblower). **Va eliminato il canale fino ad ora utilizzato della mail dedicata alle segnalazioni, in quanto non consente di tutelare l'anonimato del whistleblower e non è in linea con le indicazioni fornite dall'Anac.** L'O.I.V., pertanto, auspica che nel 2020 si superi del tutto il sistema fino ad ora utilizzato, andando anche oltre le previsioni dell'attuale PTPCT (che prevede un affiancamento del nuovo sistema informatico al vecchio canale della mail). Ciò, del resto, è in linea anche con il codice di comportamento, il quale prevede (art. 13, comma 7) *che il dirigente che riceve una segnalazione adotti ogni cautela affinché sia tutelata l'identità del segnalante.*

Più in generale, in tema di sistema informativo da utilizzare a supporto delle attività amministrative, si conferma quanto già segnalato dal precedente O.I.V.. **È del tutto evidente che la presenza di un supporto informatico, magari acquisito anche in riuso, possa rendere più celere ed efficace il flusso dei dati richiesti, evitando la trasmissione della documentazione su base cartacea.** I ritardi che inevitabilmente ne derivano e le difficoltà degli operatori nella gestione delle singole fasi del processo ridimensionano i risultati raggiunti, favorendo un loro approccio adempimentale e non sostanziale.

L'O.I.V. prende atto che sono stati approvati importanti provvedimenti, quali quello per la rotazione straordinaria (DGR n. 630/2019), rotazione ordinaria (dgr 630/2019) ed il disciplinare per la definizione degli Organi sostitutivi in caso di conferimento di incarichi nulli (DGR n.

625/2019). **Altri importanti provvedimenti andrebbero adottati, quali 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 regionale e l'aggiornamento del codice di comportamento.**

In merito alla **rotazione ordinaria** degli incarichi, in particolare, l'approvazione del disciplinare (cfr. DGR 659/2020) rappresenta un decisivo passaggio per l'efficace attuazione delle norme in materia di anticorruzione. **L'O.I.V. invita, a tal proposito, l'Amministrazione a tenere in debito conto il principio generale, non solo per il conferimento dei futuri incarichi dirigenziali, ma anche per quelli relativi alle posizioni organizzative.**

In relazione, invece, al codice di comportamento, approvato nel corso del 2017 (cfr. DGR n. 544/2017), l'O.I.V. concorda sull'opportunità di una sua manutenzione periodica (come già segnalato con il parere del 19/6/2017). Nel corso del 2019, il processo di revisione è stato, comunque, avviato e risulta conclusa la fase relativa alla procedura aperta (ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001).

L'O.I.V. sottolinea la necessità di **garantire un reale coordinamento tra le norme del codice e le indicazioni del PTPCT**, atteso che il codice di comportamento è strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione e che nello stesso (come auspicato dall'ANAC) si proceda alla mappatura dei doveri di comportamento dei dipendenti per assicurare il successo delle misure previste dal PTPCT. Come segnalato dal precedente Organismo nella Nota di Verifica alla Relazione del RPCT 2018, infatti, **all'individuazione delle misure del PTPCT deve far seguito l'adeguamento del codice** (attraverso una vera e propria mappatura dei doveri di comportamento), in quanto quest'ultimo rappresenta lo strumento per regolare le condotte dei dirigenti e dei dipendenti ed orientarle alla cura dell'interesse pubblico.

Prima di precisare gli ulteriori aspetti ritenuti rilevanti, l'O.I.V. invita, altresì, l'Amministrazione **a proseguire nella mappatura dei processi del PTCPT** e a fare in modo di evitare, come accaduto negli anni precedenti, che nel futuro difficoltà organizzative (anche legate al rinnovo degli incarichi dirigenziali) possano incidere sulla corretta gestione dell'anticorruzione. La rilevazione dei procedimenti amministrativi, infatti, è il punto di partenza per identificare al meglio i processi organizzativi dell'Ente. Ciò in conformità a quanto previsto originariamente dalla L. 241/90 e ribadito dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013.

**Il processo di mappatura**, dettagliatamente descritto nel PTCPT, **non deve però essere troppo autoreferenziale**: il rischio di un sistema così organizzato, infatti, sta **nell'eccessivo peso dato all'autovalutazione compiuta dalle singole strutture** che, se non opportunamente guidate e/o orientate potrebbero non correttamente individuare misure/azioni da intraprendere, **con la possibilità di sottostimare i potenziali rischi insiti in talune delicate attività svolte dall'Ente.**

Si invita, pertanto, l'Amministrazione a predisporre gli atti volti a **contemperare due aspetti: autonomia dei dirigenti ed efficacia delle azioni poste in essere**, che solo una struttura terza, quale quella del RPCT può garantire. Il **RPCT deve**, pertanto, **assicurare la correttezza del processo seguito dal Dirigente**, coordinando, vigilando e monitorando le singole fasi: le determinazioni unilaterali potrebbero depotenziare il sistema usato con ricadute negative in termini di efficacia del Piano approvato. Un'analisi comparata tra strutture oggettivamente rischiose e grado di rischio emerso a seguito dell'indagine andrebbe effettuata, a garanzia della bontà del processo.

Sarebbe, inoltre, auspicabile che la Regione Campania condividesse maggiormente le attività poste in essere, anche in un'ottica partecipativa, con la collettività. Il processo di predisposizione del PTPCT 2020 ha, in tal senso, previsto questo percorso (anche se il tempo concesso per la presentazione delle osservazioni è stato breve). L'assenza di rilievi/integrazioni evidenzia, probabilmente, l'insufficiente informativa data agli stakeholder. Come già segnalato per la nota di verifica 2018, si ribadisce **la necessità di prevedere momenti di confronto preventivi, in itinere e successivi**. Anche l'Anac, infatti, sottolinea *il diritto dovere alla*

*partecipazione della società civile*, inteso come controllo sociale delle attività poste in essere dalla Regione, posto a garanzia dei diritti dei cittadini.

Si condivide quanto già segnalato dal precedente Organismo in merito al corretto approccio alle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza. Gli attori (organo politico o dirigenti), in coerenza con quanto segnalato nel PNA 2019, devono garantire la migliore qualità del PTCPT, da misurare attraverso la sua capacità di definire in modo chiaro, semplice ed incisivo le misure da adottare, soprattutto quelle in tema di formazione, cause di inconferibilità e di incompatibilità, situazioni di conflitto di interesse, accesso, trasparenza, provando nel contempo a ridurre gli oneri. In linea con quanto auspicato anche dall'Anac (sempre nel PNA) le misure previste devono essere incisive e, possibilmente, di semplice attuazione, volte ad affrontare le questioni che sono potenzialmente rischiose ai fini delle condotte corruttive.

Si auspica, inoltre, un diverso approccio (sia degli esponenti politici che dei dirigenti) alle tematiche in esame, da attuarsi, ad esempio, attraverso specifici **percorsi di formazione** (congrui ed estesi a tutti i soggetti che a vario titolo partecipano ai processi in materia di anticorruzione e trasparenza), momenti di confronto e di condivisione degli obiettivi e delle misure da attuare. **Solo così la prevenzione della corruzione e la trasparenza si integreranno nella normale attività amministrativa, evitando di essere percepite come mero adempimento, scaturente da obblighi di legge o, ancora peggio, viste come attività straordinarie che limitano (o si contrappongono) quelle ordinarie.**

L'O.I.V. invita, altresì, 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 pro attiva con il RPCT: eventuali ritardi e/o omissioni alle richieste di quest'ultimo vanno censurati, in quanto violazione dei doveri di comportamento.

Altra tematica d'interesse è quella relativa **all'integrazione tra Ciclo della performance ed obblighi scaturenti dal PTPCT**. Già a partire dallo SMiVaP vigente nel 2018, sono stati previsti obiettivi obbligatori in capo a tutti i dirigenti ed ai funzionari che a diverso titolo partecipano al processo *de quo*. Anche lo Smivap approvato con DGR 88 del 19 febbraio 2020 conferma tale impostazione, superando l'iniziale sistema nel quale il fattore corruzione incideva solo sui comportamenti organizzativi. Il regolamento, inoltre, conferma la centralità del ruolo del RPCT (artt. 11 e 14), sia nella predisposizione degli obiettivi trasversali del Piano della Performance (in materia di anticorruzione), sia nella misurazione degli stessi nella fase di rendicontazione dei risultati. È confermato, infatti, che nel processo relativo alla determinazione degli obiettivi indicati, per assicurare una maggiore integrazione tra obiettivi del PTCPT e performance organizzativa ed individuale, il RPCT fornisca delle indicazioni alle strutture, così come precisato in maniera dettagliata al par. 3.2 a cui si rinvia.

Sempre in tema di obiettivi, l'Organismo auspica, proprio in un'ottica di integrazione di tutti i documenti di programmazione dell'Ente, che gli **indirizzi dettati dal Presidente con la indicata nota del 15 gennaio u.s. (cfr. par. 1, lettera d) siano tradotti in azioni concrete e specifiche nel Ciclo della Performance**, con l'individuazione di obiettivi – di struttura e/o individuali – coerenti con le strategie dettate. È necessario, in altre parole, dare concreta attuazione alle azioni sinergiche indicate nel par. 6 del PTCPT.

Altro aspetto da sottolineare è quello relativo alla formazione del personale. Sul punto l'Organismo ribadisce la necessità di continuare nei percorsi formativi già avviati nel passato, incentivando anche momenti di confronto tra i soggetti che partecipano al processo, quale ulteriore modalità di formazione che interessa non solo il personale addetto alla struttura del RPCT ma anche quello di supporto all'O.I.V., nonché tutto il gruppo di referenti e componenti dei gruppi di lavoro. 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.

L'Anac ha più volte ribadito, anche nel PNA 2019, che la **trasparenza, intesa come accessibilità totale, rappresenta uno dei presupposti per la prevenzione della corruzione**. La Regione Campania 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'O.I.V. auspica, proprio **per assicurare la massima fruibilità dei dati** agli stakeholders, una **semplificazione del processo di ricerca attualmente in uso** che prevede l'obbligatoria indicazione sia della tipologia dell'atto da ricercare che dell'ufficio proponente che, il più delle volte, non è noto ai cittadini.

In riferimento agli Enti strumentali (non sanitari) l'azione di monitoraggio svolta nel 2019 ha portato, non senza difficoltà, a monitorare gli adempimenti in materia di anticorruzione, ivi incluso quello relativo all'adozione del Piano da parte degli Enti (per le informazioni di dettaglio si rinvia al commento riportato in relazione al punto 3B3). Si è proceduto, altresì, a verificare i requisiti di cui all'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, anche in considerazione delle direttive **in materia di enti strumentali**, contenute nella Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017. L'O.I.V. invita l'Amministrazione ad **una maggiore tempestività e completezza nel fornire le risposte relative al processo di monitoraggio**, anche per evitare nel corrente anno 2020 verifiche dirette da parte dell'O.I.V. (il monitoraggio annuale 2019 è stato concluso solo a seguito della verifica diretta sui siti degli Enti delle informazioni di rilievo compiuta dalla Struttura di supporto su indicazione dell'Organismo).

L'O.I.V. 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. Il RPCT ha attestato nella relazione l'avvenuto inserimento della citata clausola nei contratti individuali di lavoro. In merito ai controlli, in particolare, l'O.I.V. ritiene che le attività di verifica debbano essere svolte in maniera uniforme, accentrando i compiti in capo ad un'unica struttura (attraverso, ad esempio, accordi con altri Enti). Il PTCPT lascia, invece, il compito ai singoli dirigenti che non sempre hanno a disposizione strumenti idonei per le verifiche.

Concludendo, nel richiamare quanto affermato nelle pagine precedenti, l'analisi della Relazione del RPCT per il 2019 **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 2019.

*FIRMATO*

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

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

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