

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

---

Coordinatore: Prof. Riccardo Realfonzo

Componente: Prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto dott.ssa Silvana Riccio

# **Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania AGGIORNAMENTO 2018**

*effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della Regione Campania ai sensi dell'art.41 del d.lgs. 97/2016*

---

*Documento approvato col verbale n. 10 della seduta dell'O.I.V. del 02/08/2018*

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – AGGIORNAMENTO 2018.....	4
3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2018 .....	7
4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2018.....	9
5. CONCLUSIONI .....	11

# **Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania Aggiornamento 2018**

## **1. PREMESSA**

L'articolo 41 del D.lgs. 97/2016 ha modificato l'articolo 1 della Legge 190/2012, disponendo che: *«L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ... L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.»*

Prima di entrare nel merito dell'analisi, si segnala che il presente documento è stato sviluppato in un'ottica di aggiornamento di quello già predisposto dall'O.I.V. per l'anno 2017, anche in considerazione del fatto che l'aggiornamento del PTCT 2018 ha, in massima parte, rinviato al 2018 le azioni non sviluppate nel corso degli anni precedenti.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) ha lo scopo di mappare i rischi ed individuare le misure atte a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi.

Il Piano della performance, in un'ottica di integrazione e coerenza tra tutti gli strumenti di programmazione dell'ente, rappresenta il principale strumento attraverso cui dare attuazione anche alle misure del PTPCT. L'analisi correlata dei due documenti, sia in fase di programmazione che quella di rendicontazione dei risultati, è necessaria per la coerenza del sistema nel suo complesso.

L'attività di presidio dell'intero sistema, in capo all'O.I.V, non si può limitare ad una mera verifica dell'andamento e degli scostamenti ma, necessariamente, deve accompagnarsi ad un'attività di natura propositiva e compulsiva, finalizzata a formulare proposte e raccomandazioni, con l'obiettivo di contribuire alla messa a regime di un sistema integrato tra tutti gli strumenti di programmazione e controllo gestiti dall'Ente.

Rispetto alla nota di verifica del 2017, le nuove fonti di riferimento sono rappresentate dai seguenti documenti:

### **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.

### **b) Delibere/Determine ANAC**

- **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”.

### **c) Atti regionali**

- **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. 73/2018** (Aggiornamento del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania);

- **Delibera di Giunta Regionale n. 235/2018** (Approvazione Piano della Performance 2018-2020 della Giunta Regionale della Campania).

Non può, nelle premesse, mancare un cenno al contesto organizzativo della Regione. Il percorso avviato nel corso del 2017 ha comportato un adeguamento organizzativo dell'Ente che ha individuato specifiche strutture che, con compiti e funzioni diverse, partecipano ai diversi processi analizzati in questo documento. Ci si riferisce, in particolare, ai compiti in materia di ciclo della performance e di anticorruzione e trasparenza.

Prima dell'avvio del nuovo sistema (2017) rispettoso delle previsioni di cui all'art. 150/2009, le attività indicate erano in capo alla Direzione delle Risorse Umane. Anche il Responsabile RPCT era individuato nel Direttore dell'indicata direzione. Per delineare al meglio competenze e funzioni, nel rispetto dei diversi ruoli, nella fase di predisposizione degli atti e nella fase del controllo, l'amministrazione nel corso del 2017, ha meglio precisato i compiti che ciascun attore deve svolgere.

In particolare, a seguito della nomina dell'O.I.V., per consentire all'Organismo di svolgere al meglio le proprie funzioni, con l'autonomia voluta dal legislatore, il Regolamento di organizzazione dell'ente n. 12/2011, come modificato dalla DGR 14/06/2017 n. 347, ha disposto l'istituzione di una Struttura tecnica permanente con funzione di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione. In coerenza rispetto alle previsioni legislative, anche la struttura è stata posta, nell'ambito dell'ordinamento, in una posizione di autonomia funzionale.

Inoltre, nell'ottica di una compiuta definizione dei compiti e delle relative responsabilità, con D.G.R. n. 581 del 22/09/2017, è stato istituito lo Staff *“Coordinamento Attività Piano della Performance”* con le seguenti competenze: *“Coordinamento delle attività inerenti all'elaborazione del piano e al monitoraggio. Raccordo con le strutture regionali e l'Ufficio competente presso gli UDCP – rapporti con l'O.I.V. e con il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza – predisposizione circolari – analisi di benchmarking”*.

L'individuazione dei compiti in materia di ciclo della performance è stata compiutamente effettuata, da ultimo, con l'art. 14 dello SMiVaP, approvato con DGR n. 73/2018, che precisa le funzioni di ciascuno degli attori.

La nuova organizzazione dovrà garantire, superata la prima fase di assestamento organizzativo, che il Piano della performance diventi a tutti gli effetti uno strumento di pianificazione e programmazione, coerente ed integrato con gli altri strumenti di programmazione regionale. In tale ottica, nel corso del 2017, si è dato avvio ad un nuovo percorso che, a regime, dovrà garantire, tra l'altro, il corretto collegamento tra Piano della Performance e PTPC, atteso che il primo rappresenta il principale strumento attraverso cui dare attuazione alle misure del secondo.

La citata DGR n. 581 ha, inoltre, istituito lo STAFF *“Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza”* con le seguenti competenze: *“attività di istruttoria, verifica e controllo di supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza”*.

L'ultimo tassello organizzativo è stato, pertanto, posto: già a partire dal 2018 e per gli anni a seguire è auspicabile che, sia in fase di programmazione che in quella finale di rendicontazione, vi sia assoluta coerenza tra gli strumenti indicati.

## **2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – AGGIORNAMENTO 2018**

La Regione Campania, con DGR n. 73 del 29 gennaio 2018, ha aggiornato, al 2018, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2017/2019, in armonia con le indicazioni fornite dalla deliberazione Anac n. 1208 del 22/11/2017.

Come già segnalato nel documento di confronto relativo al 2017, il PNA, in quanto atto di indirizzo, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni all'analisi della realtà amministrativa e organizzativa, nella quale si svolgono le funzioni pubbliche e le attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione, al fine di adottare concrete misure di prevenzione della corruzione. Il Piano Nazionale

Anticorruzione definisce, pertanto, gli obiettivi nazionali per lo sviluppo della strategia di prevenzione e fornisce gli indirizzi metodologici alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della disciplina anticorruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

L'elaborazione del PTPC presuppone il diretto coinvolgimento del vertice della Giunta Regionale in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Altro contenuto indefettibile del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, 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". 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.

Per quanto più strettamente attiene all'aggiornamento 2018 del PTPCT, già in parte anticipato in sede di verifica della Relazione del RPCT 2017, si evince che in esso, in via preliminare, sono contenute delle precisazioni in merito ad alcune circostanze di natura organizzativa che hanno condizionato, ritardandola, l'attività dell'Amministrazione nel corso dell'anno 2017, provocando un sostanziale slittamento al 2018 delle azioni finalizzate all'implementazione delle misure obbligatorie e specifiche.

Si fa presente inoltre, che per alcune misure specifiche obbligatorie (poteri sostitutivi e linee guida sugli incarichi di consulenza), gli output previsti dal Piano (Disciplinari) sono ancora all'attenzione dell'organo di indirizzo dell'Ente, ai fini della formale approvazione. L'adozione dei Disciplinari, invece, concernenti i criteri per la rotazione del Personale Dirigente e del comparto che operano nei settori ad elevato rischio corruzione nonché dei componenti delle Commissioni mentre, anch'essa programmata già per il 2017, è stata riproposta nell'aggiornamento 2018 e approvata con DGR 158 del 20 marzo 2018. L'auspicio è che il 2018 possa registrare una evidente accelerazione di tutti i processi inerenti il PTCT, più volte rinviati nel corso degli ultimi anni.

L'aggiornamento 2018 del PCPT 2017-2019, pertanto, ha rimodulato le azioni relative alle misure obbligatorie e specifiche che non sono state definite nel corso dell'anno 2017. Esso, altresì, contiene la progettazione di ulteriori misure specifiche definite a completamento dell'attività di analisi del rischio realizzata negli anni precedenti, con particolare riferimento al processo di "*Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e/o sociosanitarie*". Nel contempo, vengono definite azioni e misure collegate agli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, come individuati con la nota del Presidente della Giunta Regionale prot. n. 792/UDCP/GAB/CG dell'11/01/2018, con particolare riguardo all'adeguamento del processo di pianificazione e programmazione della misura della tutela del Whistleblower, anche per effetto delle novità introdotte dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 e all'innalzamento dei livelli di qualità e trasparenza dei processi decisionali, in attuazione della LR 23/2017 "Regione Casa di Vetro".

Sono confermate altresì per il 2018 le aree di rischio specifiche relativamente a: area "Rapporti con i soggetti erogatori" nei termini definiti dalla Delibera ANAC 831/2016, ovvero riferito a tutte le fasi dei processi che conducono a provvedimenti ampliativi della sfera giuridica e area "Debiti fuori Bilancio", di cui all'allegato 1 A e 1 B dell'aggiornamento 2018.

L'aggiornamento 2018 ha, inoltre, inserito, tra le misure di trattamento del rischio, un nuovo intervento specifico, al fine di potenziare i compiti della Regione in qualità di amministrazione controllante delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati. Il riferimento di partenza è la delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017, in cui sono dettate le nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte di società ed enti di diritto privato, controllati e partecipati dalle PP.AA., e degli enti pubblici economici, anche alla luce dell'art. 2 bis del D.Lgs. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, in cui viene ridefinito l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina in materia di obblighi di pubblicazione.

Le suddette linee guida, oltre a disciplinare l'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione direttamente in capo alle società e agli enti partecipati e controllati, che svolgono attività di pubblico interesse, definiscono, infatti, anche i compiti che spettano alla P.A., in qualità di soggetto controllante e partecipante.

La ratio degli obblighi è però diversa a seconda del soggetto su cui l'obbligo ricade: gli obblighi che competono all'Amministrazione sono finalizzati a dare una conoscenza completa del "Gruppo Amministrazione Pubblica" (GAP), mentre gli obblighi che ricadono sui singoli enti, sono connessi al diritto del cittadino di conoscere la situazione dei soggetti privati che svolgono attività di pubblico interesse.

Le aree di rischio individuate in Regione Campania (in ossequio ai PNA che si sono succeduti negli anni), sono indicate nella tabella n. 1 che segue:

**Tab. n. 1:** Aree di rischio in Regione Campania

<b>Aree di Rischio</b>		<b>Riferimento</b>
1	acquisizione e progressione del personale	Pna 2013
2	affidamento di lavori, servizi e forniture	Pna 2013
3	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Pna 2013
4	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Pna 2013
5	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Pna 2015
6	controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Pna 2015
7	incarichi e nomine	Pna 2015
8	affari legali e contenzioso	Pna 2015
9	rapporti con i soggetti erogatori	Piano Campania 2017/2019
10	debiti fuori bilancio	Piano Campania 2017/2019
11	Compiti della Regione in qualità di amministrazione controllante delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipate	Aggiornamento 2018 - Piano Campania 2017/2019

Nella successiva tabella n. 2 si riporta, a titolo esemplificativo, una misura così come costruita nell'aggiornamento 2018 - PTCT 2017/2019.

**Tab. n. 2:** Esempio di una misura presente nel PTPC 2017/2019, Aggiornamento 2018  
Codice di Comportamento

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2018	2019	2020
1. Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne alle previsioni del Codice	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.  Tutti gli uffici competenti in ordine alle singole procedure/atti da adeguare	Atti/procedure adeguate	Entro dicembre 2018		
2. Raccolta dati per il monitoraggio sull'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice	Dirigenti/responsabili degli uffici.  Struttura di controllo: Direzione generale per le Risorse Umane – UOD 02		Trasmissione al Responsabile dell'Anticorruzione dei dati richiesti su attuazione del Codice	Entro il 30 novembre di ogni anno	
3. Monitoraggio sull'attuazione del Codice	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza		Redazione relazione monitoraggio entro i termini previsti	Entro il 15 dicembre di ogni anno	

### 3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2018

Il concetto di performance organizzativa ed individuale è stato introdotto nelle Pubbliche Amministrazioni dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 che, all'art. 3 comma 2, ne regola i contenuti.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale costituiscono strumenti necessari per assicurare elevati standard qualitativi del servizio reso dalla P.a., allo scopo di garantire la valorizzazione del merito, la garanzia della pari opportunità di diritti, la trasparenza nei risultati conseguiti, la crescita delle competenze professionali.

Come sopra già precisato, la Regione Campania per il 2018, con la DGR n. 73/2018 ha provveduto ad aggiornare lo SMiVaP, adeguandolo tra l'altro alle prescrizioni di cui al d.lgs. 74/2017. Con DGR. 235/2018 ha adottato, inoltre, il Piano della Performance 2018-2020 che, in quanto documento programmatico, deve essere coerente con la complessiva programmazione strategica e finanziaria della Regione Campania.

L'art. 10 dello SMIVAP (aggiornato con DGR n.73/2018), a conferma di ciò, precisa che " *il Presidente emana gli indirizzi strategici ed individua le strutture regionali che concorrono a ciascun indirizzo*", da declinare in obiettivi strategici ed operativi nell'ambito del Piano della performance. Lo stesso articolo 10 precisa, inoltre, che l'articolazione del piano in obiettivi, indicatori e target per la misurazione della performance dell'Ente deve " *essere coerente con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio e contemplare in particolare gli obiettivi strategici individuati nel DEFR*". Il

successivo art. 11, nell'indicare l'iter di individuazione degli obiettivi, aggiunge, rispetto alla precedente versione dello SMiVaP, un obbligatorio raccordo con il Responsabile della Programmazione Unitaria e con le relative Autorità di Gestione, allorquando gli obiettivi strategici si riferiscono “*all’attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione*”.

In una logica di integrazione di tutti i processi di programmazione (in realtà ancora latente), il Piano della Performance rappresenta, pertanto, uno dei documenti attraverso i quali la capacità programmatica dell'Ente si manifesta.

Il Piano delle Performance 2018-2020 è articolato in quattro parti:

- Par.1 – Presentazione
- Par. 2 - Analisi di contesto.
- Par. 3 - SMiVaP
- Par. 4 - Performance 2018

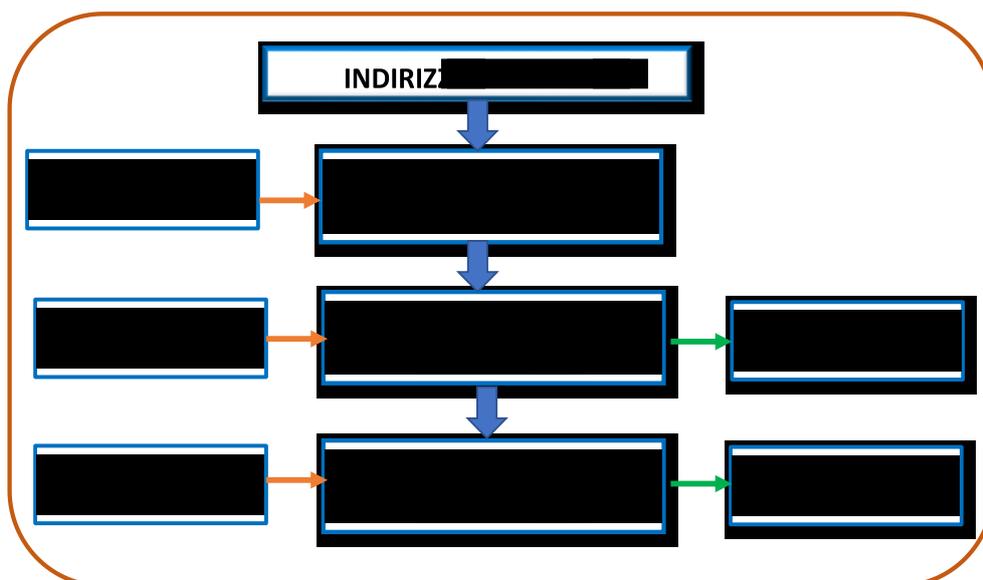
Nel primo paragrafo viene presentato il piano approvato; partendo dalla consapevolezza che il processo è ancora in divenire, il risultato atteso è, pertanto, intermedio rispetto a quello auspicato a seguito agli ulteriori progressi attesi dal perfezionamento del sistema. Vengono delineati gli obiettivi di carattere generale che si intendono raggiungere, attraverso una serie di strumenti quali il superamento della logica prescrittiva, l'interazione degli strumenti di programmazione dell'ente, il ruolo dell'O.I.V. nel processo, etc. Viene altresì esplicitata la scelta di legare gli obiettivi strategici alle SPL e quelli operativi alla SSL. Nell'analisi di contesto, descritta nel secondo paragrafo, vengono riportati i dati macroeconomici nonché quelli di bilancio della Regione Campania. Viene anche dettagliata l'organizzazione regionale con l'indicazione di tutte le strutture che contribuiscono, attraverso la realizzazione dei propri obiettivi, a conseguire le strategie dell'ente.

Nel terzo paragrafo si forniscono delle informazioni di carattere generale sul nuovo SMiVaP. La gradualità di interventi nel ciclo della performance nel 2018 ha portato al superamento delle prime criticità. La correlazione, ad esempio, tra anticorruzione e trasparenza ed obiettivi del Piano della performance è più chiara. Inoltre la definizione di “performance organizzativa” quale misurazione, attraverso un sistema di indicatori, del grado di raggiungimento degli obiettivi è più ampia. Vengono, infine, fornite indicazioni sul sistema vigente e sulla metodologia adottata.

Nell'ultimo paragrafo oltre ad indicare le azioni per la definizione del ciclo di gestione e per il Piano della Performance, sono richiamati i criteri per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione della performance individuale ed organizzativa, nonché le caratteristiche delle schede da utilizzare. Gli allegati, distinti per struttura, riportano tutti gli obiettivi strategici ed operativi ed i relativi indicatori.

Una delle novità più significative del piano 2018 è la previsione di obiettivi strategici annuali, obbligatori per tutte le strutture, in materia di: 1) *efficientamento dell'azione amministrativa*, declinato in diversi indicatori, tra i quali, quello relativo alla Tempestività dei pagamenti, con peso 20; 2) *Regione Campania Casa di Vetro*, finalizzato all'innalzamento del livello di qualità e di trasparenza dei processi decisionali, con peso 5.

Si riporta di seguito una rappresentazione grafica degli obiettivi dell'albero della performance.



**Grafico 1:** Rappresentazione obiettivi performance

Come segnalato con DGR. n. 73/2018 è stato aggiornato lo SMiVaP, adeguandolo alle prescrizioni di cui al d.lgs. 74/2017. L'O.I.V. nel parere 27/12/2017, espresso ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, ha fornito, tra l'altro, delle raccomandazioni all'Ente, a cui si rinvia. È evidente che il graduale processo di attuazione delle norme in materia di Performance in Regione Campania è ancora in corso, attesa la poca esperienza maturata dall'intera organizzazione in materia, così come tra l'altro evidenziato nella recente validazione della Relazione sulla Performance 2017.

Gli innegabili passi in avanti compiuti con l'adeguamento dello SMiVaP e con il nuovo Piano della Performance 2018 – 2020 non sono, però, ancora sufficienti per considerare concluso (o meglio perfezionato) il processo avviato che, inevitabilmente, soffre ancora di carenze strutturali e culturali.

#### **4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2018**

L'art. 1 comma 8 della legge 190/2012 prevede che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario del PTCP e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli stessi.

Il paragrafo 4.2.1 del Piano della Performance della Regione Campania (pag. 41 e 42) affronta brevemente la tematica e descrive, in maniera alquanto generica, il collegamento con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Regione Campania. Tale previsione è coerente con l'art. 2 dello SMiVaP della Regione Campania che prevede che *“l'assolvimento, delle misure e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà essere considerato nel processo di definizione degli obiettivi strategici, operativi e individuali delle strutture, dei dirigenti e del personale coinvolto ed incide sulla valutazione della performance di questi ultimi”*.

Sulla base degli indirizzi strategici emanati dal Presidente in materia di rafforzamento delle azioni di contrasto alla corruzione e trasparenza, il Piano della Performance contiene un obiettivo strategico annuale, assegnato trasversalmente a tutte le strutture di primo livello, così denominato *“Assolvere alle misure e agli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Monitoraggio e vigilanza applicazione linee Guida Anac ex art. 13 d.lgs. 150/2009”*, con peso predefinito al valore 5. Tale obiettivo è stato poi declinato in nr. 3 obiettivi operativi, da assegnare *ratione materiae* alle Strutture di secondo livello. Il responsabile del raggiungimento dello stesso è individuato nel dirigente di vertice di ciascuna struttura. Quanto sopra atteso che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione tecnico gestionale, elaborati pertanto in collaborazione anche con il RPCT.

Si riportano nella Tab. n. 3 che segue, gli indicatori di risultato che misurano il conseguimento di detto obiettivo strategico:

**Tab. 3:** Obiettivo strategico annuale in materia di trasparenza ed anticorruzione

	INDICATORI DI RISULTATO	STRUMENTO DI MISURA	VALORE INIZIALE	TARGET <sup>3</sup>
1	Pubblicazione tempestiva di tutti i dati della Struttura, completi e in formato aperto	Percentuale di realizzazione	0	100
2	Riscontro nei termini di legge di tutti gli accessi civici pervenuti alle strutture	Percentuale di realizzazione	0	100
3	Attività di impulso e monitoraggio dell'attuazione delle misure e degli interventi previsti dal PTPCT nell'ambito della Struttura	Percentuale di realizzazione	0	100

Il Piano della Performance, quindi, prevede per tutte le strutture di vertice, in maniera identica, degli obiettivi trasversali, legati all'assolvimento delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza. Gli obiettivi declinati sono generali, nel senso che ogni struttura è tenuta al rispetto di tutte le previsioni indicate nel piano anticorruzione e trasparenza.

Anche negli obiettivi operativi collegati del Piano, il richiamo è stato effettuato con la stessa modalità. È prevista, ad esempio, in capo ai singoli dirigenti non di vertice, l'implementazione delle azioni e delle misure obbligatorie e specifiche di prevenzione ed individuazione dei fenomeni corruttivi nell'ambito del PTCP. In questo modo ciascuna struttura è chiamata a declinare le misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi per le aree di rischio analizzate e previste dall'aggiornamento 2018 del piano triennale 2017/2019.

Nell'allegato 4 dell'aggiornamento 2018 sono infine declinati i singoli obblighi di trasparenza, con l'indicazione del responsabile. Al fine di contribuire all'innalzamento del livello di qualità e di trasparenza dei processi decisionali, è stato inoltre inserito un obiettivo strategico annuale, con peso predefinito pari a 5, denominato "*Regione Campania Casa di Vetro – Legge annuale di semplificazione 2017*". Anche tale obiettivo è stato assegnato in maniera uniforme a tutte le SPL.

Il collegamento tra PTPC e Piano della performance, pertanto, è stato creato continuando a prevedere in quest'ultimo, così come avvenuto negli ultimi anni, un generale obbligo di attuazione delle misure previste dal PTCP 2017/2019.

Dalla lettura d'insieme del Piano della Performance è emerso, inoltre, che tutte le SPL e le SSL hanno declinato sia gli obiettivi strategici che quelli operativi, secondo lo schema indicato dalla competente Direzione per le Risorse Umane e riportato, limitatamente agli OBSA, nella tabella nr. 3, senza però arricchire e caratterizzare le proprie attività rispetto al ruolo che il PTPC attribuisce loro e con una rilevanza quasi ininfluenza sulla valutazione, atteso il peso – tra l'altro relativamente basso - assegnato in maniera uniforme. Sarebbe pertanto stata utile una differenziazione sia qualitativa, in termini di specificità degli obiettivi, rispetto ai compiti affidati alle strutture dal PTCT che quantitativa, rispetto al valore relativo sulla valutazione complessiva, soprattutto nelle strutture particolarmente coinvolte nella sua attuazione.

Solo in alcuni casi, infatti, in attuazione dei citati indirizzi strategici formulati dal Presidente, in materia di anticorruzione, sono stati assegnati obiettivi strategici specificatamente:

- a) alla Direzione Generale Tutela della salute e Coordinamento del SSR e all'Ufficio Speciale Servizio Ispettivo Sanitario, per il rafforzamento delle azioni di contrasto alla corruzione nell'ambito dell'accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e/o sociosanitarie;

- b) allo Staff Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, per la realizzazione della misura di tutela del Whistleblower ex art. 54 bis.

Inoltre, la previsione di obiettivi individuali riferibili all'assolvimento degli obblighi e delle misure in tema di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza, "obbligatorie" per i dirigenti (art. 7 dello SMiVaP), e ai dipendenti di categoria D, ove riferibili alle competenze assegnate (art. 8 dello SMiVaP), appare non di grande impatto e potenzialmente generico, con tutti i limiti che ne conseguono, se non adeguatamente sviluppato e collegato a misure ed obblighi specifici.

Si rileva altresì, che anche il processo di monitoraggio del Piano Performance 2018 -già formalmente avviato nota prot. 419832/2018- e non ancora concluso, così come avviato dalla Direzione Generale competente, non appare avere fornito un apporto determinante in tal senso. Non sono state infatti fornite indicazioni idonee a valorizzare, attraverso la contestualizzazione e diversificazione, gli obiettivi in materia di trasparenza ed anticorruzione, che pertanto non saranno interessati dal monitoraggio, nei termini in questa sede evidenziati.

Un ulteriore spunto di analisi riguarda gli effetti che il rispetto (o meglio il mancato rispetto) delle norme sulla trasparenza ed anticorruzione da parte dei dirigenti (e non solo) hanno sulla performance e, quindi, l'impatto sugli istituti della premialità.

Per quanto riguarda i comportamenti organizzativi, dalla lettura delle schede allegate allo SMiVaP si evince, invece, che il parametro "osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione" è stato, rispetto al 2017, valorizzato. Per il fattore in esame, infatti, il peso, tra i comportamenti, non può essere inferiore a 20, pari cioè ad almeno 1/5 del valore totale dei sei parametri/elementi di dettaglio in cui si articolano i comportamenti organizzativi dei dirigenti.

Altro aspetto mancante nei processi analizzati riguarda il rapporto con gli stakeholder esterni. L'opportunità di potenziare, in un'ottica di maggiore trasparenza e accountability dell'amministrazione, il confronto con loro, coinvolgendoli maggiormente nel processo di formazione dei documenti in esame, è di primaria importanza, atteso che sia nel PTCT che in quello della Performance tale coinvolgimento è del tutto assente.

## 5. CONCLUSIONI

Il Piano della Performance 2018 "si propone quale risultato intermedio rispetto agli ulteriori progressi che si intendono perseguire nelle prossime annualità". In un'ottica di miglioramento costante del processo, con una tensione verso a) il perseguimento della missione istituzionale b) la complementarietà e coerenza delle diverse azioni programmatiche c) la coerenza ed adeguatezza degli indicatori, l'O.I.V. ritiene opportuno effettuare la propria analisi avendo quale riferimento non solo le raccomandazioni già contenute nel documento relativo al 2017, ma anche quanto già evidenziato in occasione delle verifiche e dei pareri formulati nell'ambito delle proprie competenze, a presidio e monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della performance, della valutazione, della trasparenza e dell'anticorruzione.

Per quanto sopra questo O.I.V., ribadisce la necessità di:

- Rendere disponibile ed operativo al più presto un sistema informativo integrato, con l'individuazione del relativo ufficio responsabile, provvedendo almeno alla iniziale integrazione tra Piano Performance e PTPCT;
- Indicare le risorse finanziarie assorbite dagli obiettivi programmati, rendendo sostanziale il collegamento con il DEFR e quindi tra il ciclo della Performance e quello della programmazione;
- Potenziare il processo di monitoraggio, sia in tema PTCT che di Piano della Performance, da intendere non più come adempimento in prossimità delle scadenze, ma come strumento periodico di verifica ed eventuale aggiornamento del sistema, anche al fine di migliorare l'approccio culturale dell'organizzazione a tali strumenti;
- Rafforzare il fattore corruzione nei processi programmatici, confidando che esso, non solo "incida" sulla definizione degli obiettivi dei dirigenti, ma assuma un carattere prescrittivo. Gli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione andrebbero, inoltre, estesi a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla circostanza che "siano riferibili alle competenze assegnate" (art. 8 nuovo SMiVaP).

L'O.I.V. auspica altresì che sia il ruolo del RPCT, sia quello dello Staff in materia di ciclo della Performance, siano potenziati, con funzioni di coordinamento effettivo e non solo formale dei processi di competenza, tali cioè da incidere, governandolo, il processo di cambiamento in atto. In particolare si segnala la necessità che il RPCT attivi ordinariamente e con cadenza periodica - non solo in prossimità delle scadenze ufficiali - percorsi di verifica dei risultati raggiunti da tutti gli attori, a diverso titolo coinvolti nell'attuazione del PTPCT. Quanto sopra al fine di avere un feedback costante e tempestivo sui risultati conseguiti, per attivare, in corso d'opera, i meccanismi necessari al raggiungimento finale degli obiettivi programmati, evitando, di nuovo, il rinvio già registrato negli anni precedenti.

Alla luce delle analisi svolte da questo Organismo, che hanno consentito una visione d'insieme del Sistema nel suo complesso, non si può non rilevare che il collegamento tra Performance ed Anticorruzione è ancora debole, atteso che il Piano della Performance rappresenta il principale strumento attraverso cui di fatto dare attuazione alle misure del PTPCT. Tale riflessione emerge con forza anche dalle recenti verifiche che sono state fatte nell'ambito della validazione della Relazione sulla Performance. La scelta fatta nel 2017 di prevedere obiettivi trasversali, comuni a tutte le strutture, ha infatti notevolmente impattato sulla fase di rendicontazione, atteso che la circostanza oggettiva, dello slittamento al 2018 delle attività connesse all'analisi delle aree di rischio ed alla mappatura dei processi, e quindi, di fatto, il mancato conseguimento dei relativi obiettivi, ha reso necessaria la previsione di una indicazioni operativa relativa alla "non valutabilità" di alcuni indicatori e relative fasi, portando di fatto ad una deresponsabilizzazione complessiva della macchina amministrativa rispetto all'obiettivo. Il risultato negativo conseguito non è stato, infatti, rilevato, ai fini del calcolo della performance organizzativa, in termini di imputabilità/responsabilità del dirigente/struttura di riferimento.

Si segnala inoltre che, relativamente alle procedure finalizzate alla corretta pubblicazione dei dati sia ai fini della Trasparenza che per Casa di Vetro, la procedura informatica in uso continua ad essere condizionata dalle attività dell'operatore, ad esempio al momento dell'inserimento dell'atto in procedura o al momento della sua archiviazione. Anche in assenza delle suddette operazioni, pertanto, il sistema consente, comunque, di formalizzare il decreto - che produrrà i suoi effetti - senza però segnalare l'eventuale mancata pubblicazione. Ciò precisato gli obblighi - e quindi i risultati raggiunti - possono essere considerati rispettati, nella misura in cui la procedura in uso garantisca la pubblicazione di tutti gli atti oggetto dell'obbligo, senza possibilità di deroghe. Si ritiene, pertanto, che il sistema in uso non assicuri la pubblicazione di tutti i documenti, per cui andrebbe introdotto un meccanismo svincolato da variabili connesse alle scelte dell'operatore.

Appare pertanto doveroso segnalare la necessità che nel 2018 si superi la logica della trasversalità e generalità, evidente anche nella creazione predefinita di obiettivi comuni, articolati in indicatori standardizzati, con un peso prestabilito. Gli obiettivi dell'anticorruzione e della trasparenza, vanno contestualizzati e calibrati sulle singole strutture, anche tenendo conto dei diverso ruolo e delle diverse competenze che esse hanno nell'attuazione al PTPCT, che di fatto verrà "esploso", nei singoli obiettivi, strategici ed operativi, in cui è articolato il Piano della Performance. Quanto sopra anche al fine di favorire la misurazione dei risultati conseguiti in termini di oggettività e gradualità.