

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

---

Presidente: Prof. Riccardo Realfonzo

Componente: dr.ssa Genoveffa Tadonio

Componente: Avv. Francesco Stabile

### **Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania - Anno 2020 -**

*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. 05 della seduta dell'O.I.V. del 28 aprile 2020*

## INDICE

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020 .....</b>	<b>4</b>
<b>3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020.....</b>	<b>7</b>
<b>4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PTPCT ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020 – CONCLUSIONI .....</b>	<b>12</b>

# Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania -ANNO 2020 -

## 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.»*

In coerenza con le previsioni legislative, il testo corrente dell'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»*.

Prima di procedere nell'analisi è utile premettere che, in un'ottica di continuità dell'azione posta in essere nel periodo 2017-2019 dal precedente O.I.V., il nuovo Organismo indipendente di valutazione della Giunta Regionale della Campania – insediato il 31 gennaio 2020 – intende far proprie tutte le osservazioni presenti nei documenti approvati nel triennio trascorso. Il presente documento, pertanto, è stato sviluppato anche in considerazione degli analoghi atti predisposti dal precedente O.I.V. per gli anni 2017, 2018 e 2019. Inoltre, sempre in coerenza con la scorsa azione di supporto e di controllo effettuata dal precedente Organismo, anche il nuovo intende operare per raggiungere due risultati:

- analizzare gli atti e verificare l'andamento e gli scostamenti osservati;
- formulare proposte e raccomandazioni che, in un'ottica propositiva e non solo di controllo, sono ritenute utili per garantire: a) un maggior efficientamento dell'organizzazione e della gestione dei processi in esame; b) il presidio ed il costante monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della performance, della valutazione, della trasparenza e dell'anticorruzione.

In tale ottica, inoltre, l'analisi che segue tiene conto anche del complesso processo (definito solo di recente) della proposta di valutazione anno 2018 dei dirigenti delle SPL, che ha confermato le criticità più volte evidenziate, soprattutto in relazione alla definizione (*rectius* qualità) degli obiettivi, alla scelta degli indicatori e dei target.<sup>1</sup>

La gradualità nell'attuazione della riforma – avviata nel 2017 dall'Ente – impone di evidenziare:

- i risultati ottenuti dall'organizzazione nel triennio trascorso;
- le criticità ancora presenti, partendo da quelle già evidenziate dal precedente Organismo ed ancora – in tutto o in parte – irrisolte.

I due documenti programmatici oggetto della presente analisi hanno finalità diverse ed obiettivi, in parte, comuni:

- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) ha lo scopo di mappare i rischi *potenziali* presenti nell'organizzazione regionale ed individuare le misure organizzative atte a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi;
- il Piano della Performance (PP) assegna alle strutture dirigenziali di vertice (SPL – strutture di primo livello) e non di vertice (SSL strutture di secondo livello), gli obiettivi annuali, sulla base

---

<sup>1</sup> Un'analisi compiuta dalla Struttura di supporto all'OIV relativa agli obiettivi individuali 2019 dei dirigenti delle SPL ha evidenziato, in molti casi, la genericità degli stessi. Sarebbe auspicabile una loro maggiore caratterizzazione, in modo tale che nella loro scelta si tenga conto delle peculiarità della struttura diretta, assicurando, altresì, un maggior impatto gestionale.

delle regole dettate dal regolamento dell'Ente (SMiVaP). Gli obiettivi assegnati, frutto di una sana negoziazione tra l'Organo politico (*rectius* le strategie politiche) ed i Dirigenti (*rectius* le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili), sono (o meglio dovrebbero essere) funzionali al raggiungimento di una maggiore efficienza complessiva delle attività poste in essere.

L'analisi correlata dei due documenti, sia in fase di programmazione che in quella di rendicontazione dei risultati, è utile per una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso nonché della maturità raggiunta dalla stessa nel corso degli ultimi anni. In un'ottica di integrazione e di coerenza tra tutti gli strumenti di programmazione dell'Ente, infatti, il PP deve rappresentare la leva attraverso cui dare attuazione sostanziale anche alle misure del PTPCT.

Il 2020 rappresenta, ormai, il quarto anno di applicazione, in Regione Campania, delle previsioni di cui alla "*riforma Brunetta*" in materia di valutazione del personale (d.lgs. 150/2009) e sono evidenti i primi risultati positivi, frutto della crescita culturale dell'organizzazione nel suo complesso e della riorganizzazione amministrativa attuata.<sup>2</sup>

Come si preciserà nel corso del presente documento nel prossimo futuro, anche in considerazione degli inevitabili effetti che la crisi epidemiologica in corso avrà nella società, è necessario:

- consolidare la crescita dell'organizzazione, con un approccio sempre più maturo e consapevole, sia da parte della dirigenza che dell'organo politico, superando, definitivamente, approcci di tipo adempimentali;
- garantire la centralità del Piano della Performance, quale strumento di programmazione coerente con gli altri strumenti regionali;
- adeguare gli obiettivi strategici alle nuove sfide, anche di tipo organizzativo, che l'emergenza epidemiologica impone;
- ottimizzare l'utilizzo delle risorse esistenti per far sì che una coerente programmazione delle stesse possa generare effetti positivi sulla collettività;
- prevedere strumenti gestionali che facilitino forme di lavoro agile che, superato il periodo di emergenza in atto, potranno garantire più elevati livelli di benessere organizzativo dei dipendenti;
- sviluppare i sistemi informativi in uso, integrandoli sempre di più tra loro.

## **2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020**

La Delibera di Giunta Regionale n. 69 del 11 febbraio 2020 ha approvato (in lieve ritardo rispetto alla scadenza prevista del 31 gennaio) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022. Prima dell'approvazione del documento, con nota prot. 2020-0000843/UDCP/GAB/CG del 15/01/2020, 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";

---

<sup>2</sup> Sono stati previsti tre specifiche strutture: Staff Performance, Staff del RPCT, Staff della Struttura di supporto all'OIV che, con compiti e funzioni diverse, partecipano ai diversi processi in materia di ciclo della performance e di anticorruzione e trasparenza. Per massimizzare i risultati è necessario che le strutture de quibus, insieme alla rete dei referenti controller, siano coordinate tra di loro, per raggiungere al meglio i risultati attesi.

- “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”.

Si premette che il PNA ANAC 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 PTCPT e/o in altri documenti dell'Ente. Ci si riferisce, ad esempio, alla consultazione pubblica della bozza del PTPCT (pag 24 del PNA), alla sua integrazione con il codice di comportamento (pag. 51 e 52 del PNA), etc<sup>3</sup>. In un'ottica di graduale perfezionamento degli strumenti utilizzati l'Ente deve tendere al recepimento – laddove applicabili – di tutte le raccomandazioni Anac che, pur non essendo prescrittive, rappresentano un indirizzo autorevole da seguire.

Il PTCPT, in quanto documento programmatico, presuppone il pieno coinvolgimento dell'Organo politico che l'approva e che deve determinare le finalità da seguire per la prevenzione della corruzione, nell'accezione data dal PNA ANAC 2019. L'Autorità, infatti, ritiene, che la nozione di “corruzione” del PTPCT sia più ampia di quella penale, assorbendo tutte le condotte di natura corruttiva.

Il processo seguito per la predisposizione del PTCPT, a differenza del passato, 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, inoltre, è stata posta, anche se per poco tempo in consultazione pubblica, senza che sia pervenuta nessuna richiesta di modifica.

Il PTPCT, pertanto, basandosi sui principi metodologici dettati dal PNA 2019<sup>4</sup>, deve tendere a:

- rafforzare le prassi a presidio dell'integrità dei soggetti prevedendo misure dirette ad evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi;
- rivedere e/o confermare misure volte a limitare la cattiva amministrazione, intesa come gestione contraria agli interessi pubblici perseguiti;
- attuare la normativa in materia di anticorruzione e trasparenza – in maniera sostanziale e non meramente formale, attraverso l'individuazione delle misure ritenute più attinenti al contesto organizzativo regionale e precostituendo condizioni di lavoro che scorraggino i comportamenti corruttivi

Come precisato nella recente Nota di verifica dell'OIV alla Relazione del RPCT – anno 2019, alla quale si rinvia per un'analisi più dettagliata<sup>5</sup>, il PTCPT ha, altresì, individuato, per ciascuna misura<sup>6</sup>, le priorità d'intervento; per i processi (l'analisi ha riguardato 244 processi) che hanno evidenziato un maggior rischio, sono state individuate le misure di prevenzione ritenute necessarie. 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. Il presupposto, infatti, è la conoscenza del fenomeno, propedeutica all'elaborazione delle possibili contromisure da adottare, con l'obiettivo di limitare o azzerare gli effetti scaturenti dai rischi presenti (cfr. all. n. 2 del PTCPT).

L'attività di analisi effettuata nel PTPCT ha consentito, altresì, di stimare il rating delle strutture regionali, rappresentato nella seguente Tabella n. 1.

<sup>3</sup> Per un maggior dettaglio si rinvia alla Nota di verifica dell'OIV della Relazione del RPCT anno 2019, approvata nella seduta dell'Organismo del 24 marzo e pubblicata nell'apposita pagina di Amministrazione trasparente controlli e rilievi sull'amministrazione - OIV – verifiche anno 2020

<sup>4</sup> 1) Prevalenza della sostanza sulla forma; 2) Gradualità; 3) Selettività; 4) Integrazione; 5) Miglioramento e apprendimento continuo

<sup>5</sup> Cfr nota 2

<sup>6</sup> Le tipologie di misure analizzate, in particolare, sono state: 1) controllo; 2) trasparenza; 3) definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; 4) regolamentazione; 5) semplificazione; 6) formazione; 7) sensibilizzazione e partecipazione; 8) rotazione; 9) segnalazione e protezione; 10) disciplina del conflitto di interessi; 11) regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

### ***TAB n. 1–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**, in quanto, come più volte ribadito anche dall’ANAC (cfr. da ultimo il PNA 2019) gli obblighi derivanti dal d.lgs. 33/2012 integrano i livelli essenziali delle prestazioni. L’allegato 4 del PTCPT individua le misure organizzative idonee ad assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente, identificando i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Inoltre, sul presupposto che l’accessibilità totale rappresenti uno dei cardini dell’anticorruzione (amministrativa), quale ulteriore strumento a supporto della trasparenza, la Regione Campania ha adottato la L.R. 28 luglio 2017, n. 23 rubricata “*Regione Casa di Vetro: legge annuale di semplificazione*”, allo scopo di favorire la conoscenza, la ricerca e la consultazione di tutte le tipologie di atti amministrativi adottati. La L.R. n. 60 del 28 dicembre 2018, nell’ottica di assicurare la massima tempestività, ha previsto che i decreti dirigenziali siano pubblicati entro cinque giorni dalla loro adozione.

Sul sito regionale è stata attivata un’apposita sezione dove poter ricercare tutti gli atti oggetto di pubblicazione ai sensi della normativa regionale, ed in particolare: a) le deliberazioni di Giunta, Decreti e Determine; b) Campania partecipa; c) Ordini del giorno della Giunta.

Come già segnalato nel passato e ribadito nella citata nota di verifica della relazione del RPCT anno 2019, la Regione deve garantire l’elaborazione e l’articolazione di misure che limitino il possibile sviluppo di dinamiche e condotte corruttive, evitando il ricorso a meri o formali adempimenti. Pur avendo, rispetto agli anni precedenti, superato le iniziali difficoltà di tipo organizzativo che impedivano l’attuazione delle misure previste con la conseguenza di riproporle negli anni successivi, è necessario continuare a porre l’attenzione sui seguenti punti:

- integrazione del processo riguardante la delicata tematica del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. Whistleblower), superando il sistema delle mail – attualmente in uso - che non garantisce il necessario anonimato;
- effettiva e non formale applicazione del principio di rotazione degli incarichi, sia per i dirigenti che per le posizioni organizzative;
- completamento della mappatura dei processi;
- maggiore partecipazione dei cittadini/stakeholders al processo di definizione del PTPCT, prevedendo anche tempi più ampi per la consultazione della bozza del Piano prima della sua approvazione;
- utilizzo di un sistema informativo integrato;
- aggiornare tempestivamente il codice di comportamento, mappando i doveri di comportamento dei dipendenti per assicurare il successo delle misure previste dal PTPCT.
- assicurare la massima collaborazione dei dirigenti e dei dipendenti al RPCT;
- garantire la continua formazione del personale che a vario titolo partecipa al processo (strutture dello staff del RPCT, di supporto all’OIV, referenti e gruppi di lavoro);
- favorire la collaborazione organizzativa delle strutture interessate al processo, per una razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti previsti;

- approvazione delle linee Guida contenenti i criteri per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni.

### 3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020

Il quarto Piano della Performance della Regione Campania, redatto in applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 150/2009, è stato approvato con DGR n. 120 del 4 marzo 2020. Anche con riferimento alle raccomandazioni fatte dal precedente Organismo, si segnala, in via preliminare, che il processo graduale di crescita, avviato nel 2017, ha consentito di apportare, annualmente, innovazioni e miglioramenti organizzativi e nei contenuti. Con l'avvio del Ciclo relativo all'anno 2020 si registra, in particolare, l'utilizzo di una piattaforma informatica – *Gzoom* – per la gestione dell'intero ciclo della performance. Prima dell'approvazione del Piano, sempre sulla scorta dell'esperienza maturata e delle criticità emerse nella gestione del ciclo della performance negli anni 2017-2018-2019, con DGR n. 88 del 19/02/2020, è stato approvato l'aggiornamento 2020 del Sistema di Misurazione e Valutazione (sul quale l'OIV si è espresso con proprio parere del 14 febbraio 2020 - positivo con prescrizioni).

È noto che il Piano della Performance costituisca lo strumento di raccordo tra le funzioni di governo e le funzioni di gestione attribuite ai dirigenti e comprende:

- gli obiettivi strategici annuali di competenza delle Strutture di Primo Livello;
- gli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di Secondo Livello.

Di particolare rilievo, in Regione Campania, atteso anche il loro peso relativo (in media pari a circa il 50%) rispetto a tutti gli obiettivi assegnati alle SPL, sono gli obiettivi *trasversali* in materia di trasparenza e di anticorruzione, di corretta gestione contabile ed in materia di gestione dei fondi comunitari. Il Piano, infatti, si caratterizza per la presenza di obiettivi “*obbligatori*” per tutte le strutture nelle materie sopra indicate, che si affiancano agli altri obiettivi “*ordinari*”, la cui individuazione è lasciata alla negoziazione dirigenti-organo politico, tenuto conto delle previsioni del DEFRC. Prima di procedere ad una analisi più approfondita, si ritiene opportuno precisare che nella presentazione del Piano è specificato che lo stesso è stato declinato nel rispetto degli indirizzi strategici emanati dal Presidente della Regione Campania (cfr. nota prot. 843 del 15 gennaio 2020). Esso si articola in cinque paragrafi:

- Par. 1 - Presentazione
- Par. 2 - Analisi di contesto
- Par. 3 - SMiVaP
- Par. 4 - Caratteristiche Generali del Piano
- Par. 5 - Performance per il triennio 2020 - 2022

Nel primo paragrafo è evidenziato come il Piano rappresenti un ulteriore passo in avanti nella direzione dell'integrazione degli strumenti di programmazione dell'Ente. Il Piano della Performance, pertanto, è lo strumento nel quale vengono esplosi gli obiettivi del PTPCT, del DEFRC e degli altri strumenti di programmazione dell'Ente e rappresenta il mezzo attraverso il quale supportare i processi decisionali dell'Amministrazione, in un'ottica di coerenza tra obiettivi e risorse impegnate.

L'analisi del contesto esterno, tema trattato nel secondo paragrafo, mette in evidenza un indebolimento dell'economia campana nei primi nove mesi del 2019 – fonte Rapporto Bankitalia sulle economie regionali – cui fa da contraltare un quadro congiunturale del settore terziario più favorevole, trainato in particolare dal turismo internazionale. Fa seguito, a rappresentazione del contesto interno, la descrizione dell'evoluzione dell'ordinamento amministrativo della Regione Campania, sino all'attuale declinazione delle strutture ordinamentali (il cui numero è pari a 266), con l'indicazione di dettaglio di tutte le strutture che concorrono all'attuazione delle politiche dell'Ente.

Il terzo paragrafo fornisce, invece, informazioni di carattere generale sul nuovo SMiVaP e sulle innovazioni introdotte con la citata DGR n. 88 del 19/02/2020, tenendo conto delle raccomandazioni ed

osservazioni formulate dall'OIV (di cui si dirà innanzi), oltre che delle criticità applicative emerse nel corso del 2019 in sede di applicazione del Sistema.

Alle caratteristiche generali del Piano della Performance è dedicato il quarto paragrafo, in cui è posta in evidenza l'ulteriore accelerazione nella direzione dell'integrazione degli strumenti di programmazione. In particolare, ai fini del collegamento con gli strumenti di programmazione finanziaria, gli obiettivi strategici definiti nel DEFR 2020-22 sono stati tradotti in Obiettivi Strategici Triennali, nell'ambito dei quali le Strutture di Primo Livello (SPL) individuano gli Obiettivi Strategici Annuali e gli Obiettivi Operativi, collegati alla linea di azione del DEFRC da attuare. Il processo sarà poi completato con l'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti nei quali confluiranno le linee d'azione DEFRC, non recepite nel Piano della Performance.

Il collegamento con il PTPCT, come già accennato, trova attuazione nella previsione di Obiettivi Strategici Annuali trasversali tesi a garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione, declinati in successivi Obiettivi Operativi.

Nel paragrafo in esame è precisato, inoltre, che sarà assicurata l'integrazione con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 (approvato con Delibera di GR n. 48/2020).<sup>7</sup>

Infine, come precedentemente segnalato, è stato ribadito il presidio degli obiettivi di natura trasversale afferenti alle risorse comunitarie ed alla corretta gestione contabile.

L'ultimo paragrafo – il n. 5 – è dedicato al Piano della Performance per il triennio 2020-22 che, tenuto conto anche delle raccomandazioni dell'OIV espresse in diversi documenti, si caratterizza per una forte contrazione del numero degli Obiettivi trasversali. A tal fine si prende atto, infatti, che nel corso del 2019, allo scopo di semplificare e condividere i sub processi che compongono l'intero ciclo della Performance della Regione Campania, il Direttore per le Risorse Umane ha costituito uno specifico gruppo di lavoro che ha condiviso la necessità, più volte segnalata anche dal precedente OIV, di ridurre il numero di obiettivi / azioni, soprattutto di quelli di natura trasversale. Il Piano approvato risente di tale indirizzo e tende a coniugare efficacia e semplificazione dell'intero ciclo della Performance.

Come già riportato precedentemente, il Piano si caratterizza – in continuità con il passato anche se con metodologie diverse – per la presenza di obiettivi di natura trasversale, attraverso i quali l'Amministrazione persegue le proprie strategie con il concorso di tutte le Strutture nelle seguenti tematiche:

- **Corretta gestione contabile**, nell'ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell'attività regionale.
- **Trasparenza e anticorruzione**, per una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.
- **Gestione delle risorse comunitarie**, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte in sede nazionale ed europea sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell'intera struttura organizzativa, con impatto sui risultati.

A) Con riferimento all'aspetto finanziario ed in particolare alla **Corretta Gestione contabile delle SPL** (le indicazioni sono state fornite dal competente Assessore al Ramo con nota 136 SP del 23 Gennaio 2020 e prot. 183 SP del 31 Gennaio 2020) il correlato Obiettivo Strategico Annuale trasversale è misurato attraverso i seguenti indicatori:

- ✓ Ottimizzazione del processo di rendicontazione: Circolarizzazione dei crediti e dei debiti al 31/12/2019 tra la Regione e gli enti e le società partecipate entro il 30 marzo 2020. L'OIV ritiene particolarmente interessante questo obiettivo, in quanto la parificazione dei debiti/crediti con le società e gli organismi partecipati è una fase fondamentale della rendicontazione non solo finanziaria ma anche patrimoniale dell'ente, espressamente prevista dall'articolo 11, comma 6,

---

<sup>7</sup> Il PAP (Piano azioni positive) prevede una specifica azione di connessione con il Piano della Performance mediante l'inserimento nello stesso di azioni volte alla prevenzione e rimozione di fenomeni di mobbing o a favorire il benessere organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"

lettera j), del Dlgs 118/2011. La circolarizzazione dei debiti/crediti con i soggetti partecipati, sebbene propedeutica alla predisposizione del bilancio consolidato, non esaurisce certo in questo documento la sua funzione, essendo piuttosto finalizzata a garantire una corretta e veritiera rappresentazione contabile dell'ente, anche in considerazione dell'elevato numero di partecipazioni detenute dall'Ente.

- ✓ Grado di realizzazione degli investimenti: Pagamenti titolo II/stanzamenti titolo II. L'obiettivo, già presente nel 2019, tende ad incrementare il livello di spesa in conto capitale dell'Ente.
- ✓ Tempestività dei pagamenti a scadenza: Decreto di liquidazione adottato almeno 10 gg dalla scadenza relativa a emolumenti, redditi assimilabili al lavoro dipendente e relativi oneri fiscali e contributivi.
- ✓ Tempestività dei pagamenti attraverso la liquidazione delle fatture entro 15 giorni solari dalla ricezione: Decreto liquidazione adottato entro 15 giorni dalla scadenza fattura commerciale/fatture commerciali su RUF nel 2020. Questo indicatore, insieme a quello precedente, mira a ridurre i tempi di pagamento dell'Ente, in linea con le indicazioni fornite anche dall'Organo politico (cfr ad esempio nota del Presidente della Regione Campania prot. 972 del 12/3/2018).
- ✓ Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura: n. di pru (provvisori di uscita) regolarizzati entro l'anno / n. di pru di competenza della struttura. L'obiettivo è in linea con la necessità di ridurre i provvisori che alimentano le partite di giro del bilancio regionale.

Nell'ambito delle singole SPL gli obiettivi strategici in materia contabile possono essere declinati in Obiettivi operativi da assegnare alle SSL (sempre in riferimento alla pertinenza ed alla strategicità delle singole azioni sopra indicate rispetto alle attività poste in essere dalle strutture), superando l'obbligatoria previsione del Piano 2019, causa della proliferazione degli obiettivi criticata nel passato.

**B)** Con riferimento alla Trasparenza e anticorruzione, l'Obiettivo Strategico Annuale trasversale correlato è **Garantire il corretto sviluppo, il monitoraggio ed il controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione** ed è misurato attraverso i seguenti indicatori:

- ✓ Riscontri forniti in materia adeguata e tempestiva al RPCT/Riscontri richiesti dal RPCT;
- ✓ Livello di adeguatezza e tempestività del monitoraggio effettuato sull'attuazione del PTPCT.

La scelta fatta dall'Amministrazione va nella direzione di dare certezza, nei tempi e nei contenuti, all'intero processo riguardante il ciclo dell'anticorruzione. Più volte, nel passato, il RPCT ha segnalato difficoltà nell'acquisire le informazioni utili per la predisposizione degli atti di competenza, attesi i ritardi e/o gli inadempimenti di alcune strutture. In relazione al ruolo attivo assegnato al RPCT dall'art. 11 del vigente SMiVaP<sup>8</sup>, lo stesso ha formulato specifici obiettivi trasversali (e dei connessi indicatori) in materia di trasparenza e di anticorruzione (da inserire nel Piano della Performance); la ratio della proposta è da individuare nella esigenza di corroborare e supportare in maniera pro attiva l'azione del RPCT nel corso del 2020.

Anche l'O.I.V., in diverse occasioni, ha rimarcato la necessità che il RPCT eserciti il proprio ruolo di vigilanza e di controllo in modo completo e, in tale ottica, è stato richiamato anche il dovere di collaborazione in capo a tutti i dipendenti, che si esplica in modo particolare nel fornire risposta – tempestiva – alle richieste del RPCT. Il precedente Organismo ha altresì auspicato (cfr da ultimo la nota di verifica alla relazione del RPCT dell'anno 2019) la previsione, nel codice di comportamento, di una mappatura dei doveri dei dipendenti, tra i quali anche quello in esame.

Nell'ottica di assicurare l'indicata sinergia con il Piano della Performance 2020, con nota n. 73971 del 4 febbraio 2020, il sostituto RPCT ha fornito indicazioni in merito alla definizione degli obiettivi trasversali in materia di trasparenza ed anticorruzione, discusse ed accettate anche dal Comitato

---

<sup>8</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.

tecnico di Coordinamento per il Piano della Performance 2020.<sup>9</sup> Le proposte sono riportate nelle tabelle n. 2 e 3.

**TAB n. 2- 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. 3 - 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

**C) Con riferimento alla Gestione delle Risorse comunitarie**, il gruppo di lavoro costituito ha condiviso l'opportunità di collegare, nell'ambito di ciascun fondo comunitario, i risultati ottenuti dalle singole SPL con quelli dell'Amministrazione. Ai fini della valutazione della performance delle

<sup>9</sup> 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. 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.

strutture, infatti, l'ufficio di programmazione ha proposto (per il FESR ed il FSE) obiettivi di spesa i cui target sono ponderati con i risultati dell'Ente<sup>10</sup>. Il risultato della singola struttura (a cui è assegnato uno specifico target) terrà conto, pertanto, non solo dei risultati conseguiti dalla stessa, ma sarà ponderato con quello dell'Ente. Il risultato raggiunto dall'Ente, in termini spesa dei singoli Fondi (in particolare ci si riferisce al Fesr ed al FSE), avrà, pertanto, un effetto leva sulla performance delle strutture, che, pro quota, concorrono al suo raggiungimento.

Terminata l'analisi sintetica del Piano 2020 e degli obiettivi trasversali, si ritiene utile fare un cenno alle modifiche intervenute nello SMiVaP 2020, in considerazione della stretta interrelazione esistente tra i due documenti. Anche le modifiche introdotte nello SMiVaP danno evidenza del percorso di crescita e di affinamento degli strumenti impiegati, avviato nei cicli precedenti (2017-2019).

I tratti salienti dell'ultimo aggiornamento SMiVaP (approvato con DGR n. 88/2020) possono essere così riassunti:

➤ **Il rafforzamento della connessione** tra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza tesa al superamento di approcci adempimentali, registrati nel passato. In tale direzione è da intendersi la nuova previsione di specifici output (art. 7 “*Performance individuale dei dirigenti*”) per l'obiettivo individuale riferito alla Prevenzione della corruzione e della Trasparenza. Il tema del collegamento tra i due strumenti di programmazione è stato oggetto, negli anni, di continue integrazioni che hanno portato a valorizzare sempre di più, nell'ambito del ciclo della Performance, il fattore “anticorruzione e trasparenza”. In tale ottica (integrazione tra sistema premiante e processo anticorruzione) è stato del tutto superato l'iniziale sistema nel quale il fattore prevenzione della corruzione incideva solo sui comportamenti organizzativi dei dirigenti, prevedendo obiettivi obbligatori in capo anche a tutti i soggetti che a diverso titolo partecipano al processo de quo.

➤ **La valutazione partecipativa.** Nell'ottica di avviare un percorso finalizzato alla adozione di strumenti e modelli di valutazione partecipativa, in attuazione delle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4/2019 sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche, e nel rispetto dell'art. 19 bis del d.lgs. 150/09, è stata prevista la possibilità di assegnare ai dirigenti ulteriori obiettivi individuali riferiti ad iniziative/progetti per la rilevazione della customer satisfaction sulle attività e sui servizi erogati, con particolare riferimento alla mappatura degli stakeholders (art. 7). Il novellato art. 19 bis del d.lgs. 150/2009, nel potenziare il ruolo dei cittadini nel Ciclo della performance, ha inteso dare forza alla valenza esterna del processo valutativo, prevedendo per le amministrazioni l'obbligo di predisporre sistemi per la rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti sulla qualità delle attività e dei servizi erogati.

Come già evidenziato dall'O.I.V. in altre occasioni, è auspicabile che sin dal 2020 siano effettivamente avviate, ad esempio, le attività propedeutiche volte all'individuazione degli stakeholders, accompagnate da interventi, anche di tipo organizzativo, tesi a verificare l'attuazione del Sistema nelle varie SPL e SSL. Fondamentale risulta l'individuazione di obiettivi, coerenti con gli indirizzi strategici dell'Ente, e qualitativamente sfidanti, in uno alla definizione di indicatori che privilegino la dimensione qualitativa e di outcome. I risultati misurati nella relazione sulla performance, in tale ottica, devono verificare gli effetti che le azioni poste in essere hanno avuto sulla collettività.

L'Amministrazione, pertanto, come auspicato dalla Funzione pubblica nelle Linee Guida n. 4/2019, deve tendere verso l'eliminazione di ogni forma di autoreferenzialità del sistema applicato; la generazione di valore pubblico va osservata secondo la percezione degli utenti e realizzata, gradualmente, con la loro partecipazione nelle diverse fasi del ciclo.

➤ **Il benessere organizzativo**, collegato al tema delle pari opportunità, introdotto sia tra gli ambiti di misurazione della performance organizzativa, sia in quello della possibile, eventuale assegnazione di ulteriori obiettivi individuali ai dirigenti (art. 7).

➤ **La misurazione e valutazione della performance dei dirigenti in posizione individuale**, collegata (art. 7, comma 8) – per la durata dell'incarico – alla performance organizzativa della

---

<sup>10</sup> Il comitato costituito dalla DG per le risorse umane ha condiviso l'impostazione proposta dalla struttura della programmazione unitaria.

struttura sovraordinata, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali ed alle competenze ed ai comportamenti professionali ed organizzativi agiti.

➤ **La differenziazione dei risultati valutativi.** Nella nuova articolazione dei comportamenti organizzativi, l'Elemento di dettaglio del fattore "Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi" assume un peso di ponderazione variabile in ragione del numero di dipendenti valutati (v. par. 3.2.1 Allegato Modalità operative SMiVaP).

➤ **La conferma del Ruolo del RPCT nell'ambito del Ciclo della Performance.** L'art. 14, infatti, precisa che *Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica i dati consuntivi, forniti dalle Strutture, degli obiettivi strategici ed operativi in materia di trasparenza e anticorruzione.*<sup>11</sup>

➤ **Necessità del rispetto dei tempi.** L'esperienza del triennio di applicazione della normativa di cui al d.lgs. 150/2009 ha evidenziato come il rispetto dei tempi sia condizione inderogabile per il corretto svolgimento delle attività inerenti al Ciclo della Performance. A tal fine, proprio su indicazione dell'OIV, è stata modificata la descrizione degli Elementi di dettaglio dei comportamenti organizzativi dei dirigenti (di cui all'Allegato allo SMiVaP modalità operative – par. 3.1), ed in particolare quella relativa alle capacità manageriali. La nuova formulazione prevede che il rispetto dei tempi assegnati, anche in fase di rendicontazione dei risultati, sia una delle modalità con la quale le capacità manageriali si estrinsecano. Più in generale si ritiene che il rispetto di tutti i termini previsti rappresenti una condizione di credibilità, di efficacia e di efficienza dell'intero Sistema.

#### **4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PTPCT ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020 – CONCLUSIONI**

Il Piano della Performance della Regione Campania, come segnalato nel paragrafo 3, assegna particolare rilevanza alla prevenzione della corruzione anche ai fini della misurazione dei risultati organizzativi. Infatti, come segnalato, tra gli obiettivi strategici trasversali presenti nel Piano della Performance, particolare rilievo assumono quelli in materia di Trasparenza e Anticorruzione, attesa la necessità di assicurare una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione (cfr. pag. 29 del Piano). In particolare, nel corso del 2020, il tentativo effettuato dall'Ente va in una duplice direzione:

- 1) Assicurare una migliore leggibilità del documento, attraverso la riduzione del numero di obiettivi, anche in materia di trasparenza ed anticorruzione;
- 2) Finalizzare gli stessi, da un lato, a risolvere la tematica più volte segnalata dal RPCT nelle relazioni annuali, di ritardi nelle risposte da parte delle strutture dirigenziali e dall'altro di prevedere obiettivi non generici (o meglio di generico rispetto delle norme), ma specifici. La nota del RPCT prot. 73971 del 4 febbraio 2020, pur rappresentando un primo passo, va in tale direzione.

In riferimento al punto 1, già il precedente Organismo aveva più volte sottolineato l'opportunità di semplificazione, in un'ottica di maggiore fruibilità del documento per gli stakeholders. La riduzione degli obiettivi, unita ad un miglioramento qualitativo degli stessi non può che essere un elemento caratterizzante del Piano della Performance.

In riferimento al punto 2, invece, si ribadisce il generale principio di un dovere di collaborazione da parte di tutti i dipendenti e, in particolar modo, dei dirigenti nei confronti del RPCT. La necessità di mappare tali doveri nel codice di comportamento rappresenta un ulteriore obiettivo da raggiungere nel prossimo futuro. In tale direzione, pertanto, attesi i ritardi lamentati dal RPCT negli anni, un loro riflesso sulla performance organizzativa rappresenta, nel breve periodo, un valido ed utile strumento per garantire la tempestività negli adempimenti previsti. Ma, anche sotto tale aspetto, è necessaria una

---

<sup>11</sup> Analoga funzione è stata attribuita, per gli obiettivi connessi alla gestione contabile, al Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, alla stregua dei compiti già in capo al Responsabile della Programmazione Unitaria e dei Responsabili delle Autorità di Gestione, in materia di obiettivi strategici connessi ai programmi di sviluppo e ai fondi SIE

crescita culturale di tutti gli attori che aiuti a percepire tempestività non quale *obbligo* ma come *dovere di comportamento*.

È evidente, infatti, che la rendicontazione tardiva dei risultati o il monitoraggio tardivo delle misure da adottare, assuma una rilevanza diversa rispetto alle stesse attività effettuate in maniera tempestiva, in quanto i risultati di tali processi saranno difficilmente utilizzabili o, se pure lo fossero, avranno effetti diversi in termini di efficacia del ciclo. In generale l'OIV ritiene che il rispetto dei tempi, sia nel ciclo della Performance che in quello della corruzione, rappresenti condizione inderogabile per l'efficace svolgimento di tali delicati processi.

Analogamente a quanto auspicato con il parere sullo SMiVaP 2020 (il riferimento in questo caso era agli obiettivi individuali in materia di trasparenza ed anticorruzione), l'OIV ritiene necessario che la declinazione degli obiettivi del Piano – strategici ed operativi – siano esplicitati in azioni puntuali. Già il precedente Organismo aveva sottolineato la necessità che il collegamento tra il Piano performance e il PTCPT fosse sostanziale e non formale. Non sono pertanto più ipotizzabili obiettivi generici, quali quelli legati al rispetto delle norme e/o a meri adempimenti. Nel Piano 2020, a tale scopo, con riferimento agli Obiettivi trasversali in materia di trasparenza e anticorruzione è stato superato l'approccio – più volte censurato – di trasposizione in esso di tutti gli obblighi del PTPCT. La sedimentazione del processo deve garantire, pertanto, il superamento graduale delle criticità evidenziate anche nei documenti OIV del passato.

Come segnalato, il Piano della Performance prevede per tutte le strutture di vertice, in maniera trasversale, degli obiettivi legati all'assolvimento delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza. La scelta compiuta per il 2020 va nella direzione – si ribadisce condivisibile nel breve periodo – di garantire certezza nei tempi delle varie fasi del ciclo dell'anticorruzione.

Il collegamento tra PTPCT e Piano della performance, inoltre, è stato altresì assicurato prevedendo, in capo alle SSL, l'obbligo di individuare obiettivi/azioni specifici da individuare, come precisato dal RPCT nella nota citata del 4 febbraio, in relazione alla *rilevanza strategica/significatività*, sia con riferimento alle misure del Piano che alla trasparenza. Tale scelta, se opportunamente calibrata e monitorata, va nella corretta direzione di una maggiore qualificazione (in termini di specificità e pertinenza) degli obiettivi in parola.

Anche ai fini della trasparenza, rispetto al ciclo precedente, è prevista una specifica azione per le SSL, anch'essa da calibrare in relazione alla struttura, superando in tal modo la metodologia utilizzata – non senza perplessità a dire il vero – fino al 2019, che prevedeva, parimenti, un obiettivo assegnato in maniera uniforme ed indifferenziato a tutte le strutture, di rispetto della normativa regionale in materia (Regione Campania Casa di Vetro – Legge annuale di semplificazione 2017).

La metodologia utilizzata per il 2020, i cui risultati – anche in termini di efficacia – potranno essere valutati in seguito, va applicata anche per gli obiettivi individuali dei dirigenti. Le misure del PTCPT e/o gli obblighi di cui al D.lgs. 33/2013, in capo ad una struttura e non tradotti in obiettivi – strategici o operativi del Piano – potranno (*rectius* dovranno) essere declinati tra gli obiettivi individuali dei dirigenti.

L'OIV auspica, altresì, che in aggiunta agli obiettivi trasversali previsti, alle strutture dirigenziali – sia SPL che SSL – aventi ruoli e compiti importanti nel PTCPT, siano previsti, nei prossimi cicli, ulteriori obiettivi specifici volti a raggiungere i target del PTCPT.

Si prende atto che nel corso del 2020 è stata ottimizzata la procedura utilizzata per la pubblicazione degli atti che, rispetto a quella in uso nel passato (così come segnalato dal precedente Organismo in diverse occasioni) è solo in minima parte condizionata dall'operato del funzionario. Gli obblighi in materia, infatti, possono essere considerati rispettati, nella misura in cui la procedura in uso garantisca la pubblicazione automatica di tutti gli atti oggetto dell'obbligo, senza possibilità di deroga e/o di errori da parte dell'operatore. La funzionalità precedente richiedeva una scelta del funzionario, a monte, nel momento in cui si avviavano le attività; un errore e/o un'omissione erano probabili. L'attuale sistema, invece, provvede all'automatica pubblicazione dell'atto: l'operatore può scegliere di non farlo, ma deve motivare.

Si segnala, però, una criticità ancora presente nella ricerca degli atti nell'apposita pagina presente sul sito regionale. Per assicurare la massima fruibilità dei dati agli stakeholders si ritiene opportuno 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.

Terminata l'analisi – sintetica – dei due documenti approvati dall'Ente, si formulano, in un'ottica propositiva, le seguenti raccomandazioni, ritenute necessarie per garantire il miglior funzionamento del sistema dalla performance e dell'anticorruzione.

- Rendere disponibile ed operativo, al più presto, un sistema informativo integrato (anche con il controllo di gestione), con l'individuazione del relativo ufficio responsabile, provvedendo almeno alla iniziale integrazione tra Piano Performance e PTPCT. I passi in avanti compiuti in tema di gestione del ciclo della Performance, con il nuovo applicativo *Gzoom*, pur apprezzabili, non sono sufficienti per la migliore gestione dei processi. Si auspica, inoltre, che il sistema informativo di supporto possa garantire anche l'acquisizione della documentazione a supporto dei singoli processi, dando trasparenza ai risultati conseguiti e garantendo la loro replicabilità. Solo così il sistema potrà essere realmente di supporto alle SPL ed a tutti gli attori coinvolti nel processo.
- 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;
- Assicurare complementarietà e coerenza dei diversi strumenti di programmazione dell'Ente. L'art. 10 dello SMiVaP, in particolare, evidenzia il ruolo – in realtà ancora latente – del Piano della Performance, quale strumento di attuazione degli indirizzi strategici dell'Ente. È necessario un forte collegamento tra DEFR e Ciclo della Performance nel suo complesso. In realtà il primo documento non sempre esprime le strategie dell'Ente, atteso il dettaglio di rappresentazione ancora presente. Le strategie del DEFR vanno poi tradotte in obiettivi – di struttura e/o individuali – in maniera tale da dare sostanza ai *desiderata* dell'organo politico.
- Assicurare 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;
- Adeguare il sistema di misurazione dei risultati in uso, limitando l'autoreferenzialità. A tal fine è necessario che sia utilizzato un sistema di controllo di gestione che si affianchi al ciclo della performance.
- Standardizzare le procedure nelle diverse strutture regionali, per limitare distorsioni nell'applicazione delle regole previste.
- Rafforzare le procedure di partecipazione dei cittadini e degli stakeholders, sia nella fase di predisposizione dei documenti che in quella successiva della rendicontazione. L'opportunità di potenziare il confronto con essi, in un'ottica di maggiore trasparenza e accountability dell'amministrazione, coinvolgendoli maggiormente nel processo di formazione dei documenti in esame, è di primaria importanza, atteso che sia nel PTPCT che in nel Piano della Performance tale coinvolgimento è ancora latente. La conferma di una Giornata della Trasparenza anche nel 2020, potrebbe rappresentare una modalità per la socializzazione dei risultati raggiunti.
- Rispettare la tempistica dei singoli processi, in tutte le sue fasi, per far sì che i risultati raggiunti possano essere applicati al ciclo successivo o per attivare, con tempestività, i previsti processi di monitoraggio dei documenti programmatici. Ciò potrà essere garantito, più facilmente, dall'utilizzo di un sistema informativo integrato.
- Potenziare il ruolo del RPCT e dell'ufficio competente in materia di Performance, auspicando che possano svolgere il proprio ruolo, con funzioni di coordinamento – effettivo e non solo formale – dei processi di competenza. Si ribadisce, infatti, che essi devono governare il processo di cambiamento in atto, anche attraverso percorsi di verifica dei risultati raggiunti da tutti gli attori, al fine di avere un feedback costante e tempestivo sui risultati conseguiti e per attivare, in corso d'opera, i meccanismi necessari al raggiungimento finale degli obiettivi programmati. È fondamentale, in tale ottica, gestire al meglio il processo annuale di monitoraggio, sia in tema

PTPCT che di Piano della Performance, per poter garantire una tempestiva ed eventuale azione correttiva degli stessi.

- Coordinare al meglio il lavoro svolto dal gruppo di controller sia in tema di Performance che di anticorruzione e trasparenza. Attualmente il loro operato non è coordinato, dipendendo dai responsabili di struttura. A tal fine l'attivazione di percorsi formativi specifici, anche attraverso giornate di confronto e di autoformazione, potrebbero evitare la proliferazione di richieste nel corso dell'anno e disomogeneità nell'applicazione delle regole.
- Razionalizzare le richieste di dati alle strutture in materia di anticorruzione, trasparenza, performance, privacy, DEFR e controllo di gestione. La coesione del gruppo dei controller e lo sforzo – in termini di coordinamento – delle strutture responsabili dei diversi ambiti indicati, potrebbe aiutare l'Ente a predisporre format unici, da somministrare periodicamente, che includano le differenti richieste nelle citate materie razionalizzando tempi e numero di documenti prodotti. Siffatta organizzazione potrebbe favorire un approccio sostanziale alle tematiche da parte delle strutture, evitando la burocratizzazione degli strumenti e superando l'approccio adempimentale ancora presente.
- Adeguare il codice di comportamento dell'Ente, approvato nel corso del 2017, in quanto rappresenta uno strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione, mappando i doveri dei dipendenti e prevedendo un generale dovere di collaborazione con il RPCT, per garantire il successo delle misure previste dal PTPCT.

#### *FIRMATO*

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

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

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