

# MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUTTIVE PREVISTE NEL 2022

## 1. Monitoraggio delle misure generali (MG).

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

Con particolare riferimento alla MG riguardante la "Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica amministrazione", sono state richieste alcune integrazioni e chiarimenti mediante compilazione di un tool excel appositamente predisposto: le attività di analisi saranno completate a febbraio 2023. A seguire, alcuni dati sintetici per singola MG.

### a) Trasparenza (MG1)

Le attività di monitoraggio poste in essere nel 2022 hanno riguardato gli obblighi di pubblicazione di atti e dati pubblicati nel 2° semestre 2021 e nel 1° semestre 2022<sup>1</sup>. Il monitoraggio è stato effettuato su 2 livelli.

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

Il 2° livello, posto in essere dall'Ufficio di supporto al RPCT, ha riguardato un monitoraggio che si è sostanziato nel focalizzare l'attenzione sugli artt. 37, comma 1 lett. a), nonché 26 e 27 del d.lgs. n. 33/2013. Il file CSV relativo ai Bandi di gara e contratti, popolato automaticamente dall'applicativo informatico gestionale dei provvedimenti amministrativi in uso in Regione, è stato opportunamente lavorato per rendere evidenti eventuali lacune e discrasie, la cui risoluzione è stata demandata alle Strutture dirigenziali competenti. In riferimento agli obblighi di pubblicazione ex artt. 26 e 27 del d.lgs. 33/2013, si è analizzata sia la presenza in AT degli atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità di erogazione dei contributi e benefici; sia l'effettiva pubblicazione, previa estrazione su base campionaria e per parola chiave, nella sottosezione dedicata di AT, degli atti con benefici economici. È stato, infine, effettuato il monitoraggio relativo alle sottosezioni coinvolte dall'attività di attestazione dell'OIV al rispetto degli obblighi di trasparenza indicati nella Delibera ANAC n. 201 del 13.04.2022.

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

L'attività di indagine complessiva sul contenuto e sull'architettura della sezione Amministrazione trasparente e delle relative sottosezioni effettuata nell'anno 2022, ha consentito comunque di colmare le lacune di volta in volta intercettate, anche mediante modifica ed aggiornamento delle maschere e dei flussi dell'applicativo informatico di adozione degli atti inerenti le seguenti sottosezioni: Bandi di gara e contratti; Interventi straordinari e di emergenza; Consulenti e collaboratori; Provvedimenti.

### b) Codice di comportamento (MG2)

L'Ufficio Disciplinare 501402 ha richiesto a tutte le SPL di fornire informazioni circa le azioni poste in essere per attuare le disposizioni del Codice di comportamento, ponendo particolare attenzione

---

<sup>1</sup> Dati riportati nella Relazione sul PTPCT 2022, pubblicata in Amministrazione trasparente, Altri contenuti.

sugli artt. 2 (Ambito di applicazione), 5 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni), 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi), 8 (Prevenzione della corruzione e whistleblowing), 9 (Trasparenza e tracciabilità), 11 (Comportamento in servizio), 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti), 14 (Contratti ed altri atti negoziali) e 18 (Disposizioni transitorie e finali). Sulla base dei riscontri ricevuti la predetta UOD ha trasmesso al RPCT una relazione sui dati raccolti; le *best practices* degli uffici saranno utilizzate come spunto per l'aggiornamento del Codice di comportamento. Il Responsabile dell'Ufficio disciplinare a chiusura del citato report ha inoltre rappresentato di svolgere, in qualità di coautore del Codice, una costante attività di consulenza e chiarificazione ai colleghi, dirigenti e non, su quesiti inerenti la sua corretta applicazione.

c) Rotazione del personale (MG3).

Con riferimento alla rotazione del personale dirigenziale, la UOD 501412 (struttura competente in materia di incarichi dirigenziali) ha comunicato che nell'anno 2022 sono state avviate procedure per interPELLI relativi ad ulteriori 36 strutture della Giunta Regionale della Campania rispetto a quelle già avviate nell'anno precedente. In tutti gli avvisi di avvio delle procedure è stata inserita la precisazione che il conferimento dell'incarico sarebbe avvenuto nel rispetto dei criteri per la rotazione del personale dirigente che opera nelle aree a rischio corruzione, secondo le modalità definite con il disciplinare approvato con la recente D.G.R. n. 359 del 07.07.2022 (su cui, cfr. § 7). Per tutte le strutture messe a interPELLO e attualmente presidiate da incaricato, si è proceduto a verificare la decorrenza degli incarichi e quindi la loro durata, al fine di accertare eventuali superamenti dei limiti temporali come definiti dal corrispondente Disciplinare (Allegato 1 della citata DGR n. 359/2022) in relazione alle rispettive fasce di rischio di cui all'Allegato 3 PTPCT 2022-2024. Complessivamente sono state esaminate 70 posizioni relative agli interPELLI del 2021 e del 2022, e per nessuno di esse si è configurato il superamento della durata massima degli incarichi da parte degli attuali incaricati. Per 50 delle 70 strutture in esame è stata deliberata la nomina della commissione esaminatrice e per 20 di esse i lavori risultano conclusi. È stato altresì riscontrato che 22 delle 70 posizioni raggiungeranno il limite temporale entro 5 anni. Inoltre, alla data del 10.11.2022 risultano conferiti n. 23 incarichi dirigenziali: di questi 13 sono nuovi incarichi e n. 10 conferme negli incarichi in essere. Si è realizzata, pertanto, per il personale dirigenziale una rotazione negli incarichi per una percentuale di circa il 57%.

Per quanto attiene la rotazione del personale di comparto, la struttura competente nell'ambito della Direzione generale per le Risorse umane (Staff 501492) ha riferito che le Strutture di primo livello ed equiparate (SPL) hanno segnalato che non risultano superati i termini per l'attuazione della rotazione del personale titolare di P.O. e dei dipendenti che operano nelle aree ad alto rischio di corruzione, così come individuati dalla DGR. n. 359/22, in ragione dei vari livelli di rischio e di priorità di ciascuna struttura di secondo livello (SSL), sulla base dei quali è stata stabilita una differente durata massima degli incarichi. Le SPL hanno, inoltre, rappresentato di poter adottare quali misure sostitutive di contrasto alla corruzione, come previsto dall'art. 6 "Misure sostitutive" dell'Allegato 2 alla predetta DGR n. 359/2022, l'applicazione della modalità della doppia sottoscrizione del provvedimento conclusivo/proposta conclusiva dell'istruttoria, sia del soggetto istruttore della pratica, che del titolare del potere di adozione dell'atto finale, quale forma di corresponsabilità del procedimento, oppure la condivisione dell'attività istruttoria da parte di più dipendenti, o ancora attraverso la costituzione di gruppi di lavoro trasversali. Laddove non è stato possibile predisporre meccanismi di rotazione del personale, perché questi avrebbero inciso in termini di perdita di efficienza ed efficacia nel raggiungimento degli obiettivi delle Strutture, si è fatto ampio ricorso a misure di mitigazione del rischio corruttivo quali la separazione delle funzioni, la segregazione dei compiti, la proceduralizzazione delle attività e la tracciabilità delle operazioni. Peraltro, grazie all'ingresso delle nuove professionalità assunte a seguito della procedura selettiva RIPAM "Piano per il lavoro" e delle procedure relative alle "progressioni verticali", molte Direzioni hanno previsto l'attività di affiancamento e formazione finalizzata alla rotazione, dovuta al naturale ricambio del personale posto in quiescenza. In conseguenza delle diverse "cessazioni dal servizio" e delle "recenti nuove immissioni in servizio", le SPL hanno dunque adottato provvedimenti di riassegnazione interna del personale (tra le SSL delle SPL stesse) con la generale ridefinizione e rimodulazione di tutti gli incarichi di specifica responsabilità affidati al personale in esse incardinato (tanto anche ai sensi e per gli effetti del nuovo Contratto Decentrato Integrativo per il Personale della Giunta Regionale). Alcune Direzioni Generali (ad esempio, Direzione generale per le Politiche

agricole, alimentari e forestali; Direzione generale per le Risorse finanziarie) sono state caratterizzate da un riassetto organizzativo, a seguito del quale tutto il personale è stato riassegnato alle strutture di nuova istituzione (UOD/STAFF). In esito a tale processo molti dipendenti hanno cambiato attività e compiti, garantendo la continuità dell'azione amministrativa, senza però ledere l'efficienza ed il buon andamento delle attività di competenza. Alcune strutture hanno invece applicato la "Rotazione" quale strumento "ordinario" di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane, prevedendo l'organizzazione del lavoro basata sulla modifica periodica e funzionale degli incarichi afferenti alle attività poste in essere dalle Strutture medesime (es. RUP, supporto al RUP, DEC, etc.), tenendo conto delle specifiche competenze. In molti casi, però, alcune attività di natura prettamente tecnica per la loro infungibilità poco si sono prestate ad un'ampia rotazione, anche in considerazione del numero esiguo di dipendenti di categoria D con profilo adeguato a svolgerle.

Lo Staff 501492 ha proceduto, inoltre, ad elaborare report trimestrali relativi alla mobilità del personale (al 31/03/2022, al 30/06/2022, al 30/09/2022; alla data del 31/12/2022 è stato elaborato l'ultimo report di consuntivazione del trend annuale): in essi è stato evidenziato, come si evince dalla tabella di seguito riportata, il flusso della mobilità dei dipendenti della Giunta regionale tra Strutture dirigenziali di primo livello (Direzioni generali e/o Uffici speciali) e di secondo livello della medesima SPL per categoria di appartenenza.

MOBILITA' INTRA D.G. DIPENDENTI G. R.							MOBILITA' EXTRA D.G. DIPENDENTI G.R.					
TRIM.	CATEGORIE						CATEGORIE					
	A	B	C	D	DIR	TOT.	A	B	C	D	DIR	TOT.
I TRIM.	74	89	278	419	16	876	4	1	7	10	0	22
II TRIM.	9	29	69	57	0	164	3	2	6	16	0	27
III TRIM.	0	2	22	18	0	42	1	0	4	11	0	16
IV TRIM.	3	2	12	34	0	51	1	5	1	9	0	16
TOTALI	86	122	381	528	16	<b>1133</b>	9	8	18	46	0	<b>81</b>

Dall'analisi dei report sulla mobilità interna si può pertanto dedurre che a ruotare maggiormente sono stati i dipendenti di categoria D (funzionari) e di categoria C (istruttori) e che il trend di movimentazione interna dei dipendenti risulta piuttosto alto in proporzione al personale complessivamente in servizio (n. 81 trasferimenti complessivi tra Uffici apicali e n. 1.133 trasferimenti interni agli uffici apicali al 31/12/2022, laddove il numero elevato di riassegnazioni intra DG è dovuto a processi di riorganizzazione a seguito delle numerose D.G.R. di riorganizzazione ordinamentale, finalizzate all'efficientamento e alla razionalizzazione delle strutture amministrative della Giunta regionale).

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

Circa il monitoraggio, nell'ambito del conflitto d'interessi, dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti privati, la UOD 501403, n.q. di soggetto responsabile della raccolta dei dati relativi all'attuazione della normativa da parte di tutte le strutture regionali, ha richiesto riscontro in merito all'applicazione della misura prevista circa l'obbligo di astensione.

All'esito delle risposte ricevute, la citata struttura ha trasmesso al RPCT, attraverso una relazione, il resoconto dei dati raccolti, da cui risultano per il 2° semestre del 2021 le seguenti casistiche:

- Direzione generale per le Politiche agricole e forestali: n. 2 casi di conflitto d'interesse, risolti con astensione da parte dei responsabili;
- Direzione generale per le Risorse umane: n. 3 comunicazioni riguardanti un dirigente, risolte in un caso con astensione da parte del dirigente e, negli altri 2 casi, con la prosecuzione delle attività, ritenendo il superiore gerarchico non sussistente una situazione di conflitto;
- Direzione generale per i Lavori pubblici e la Protezione civile: n. 4 situazioni di conflitto (tra dirigenti e funzionari), risolte con l'astensione e la sostituzione;
- l'Ufficio di Gabinetto ha comunicato n. 1 situazione di conflitto, risolta con l'astensione del dirigente della SSL interessata, e dunque sostituito dal dirigente di un'altra SSL.

In relazione al 1° semestre 2022 si riportano i seguenti dati:

- Direzione generale per le Politiche agricole: n. 15 situazioni di potenziale conflitto di interessi, tutte risolte con l'astensione dei dipendenti dai procedimenti interessati;
- Direzione generale per le Risorse umane: n. 1 segnalazione di potenziale conflitto di un dirigente, risolta con l'astensione e sostituzione del soggetto interessato.

È in corso l'attività di monitoraggio sul 2° semestre 2022.

Con riferimento, invece, all'attuazione di quanto indicato dalle disposizioni del Codice di comportamento in materia (art. 6, Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi; art. 14, Contratti ed altri atti negoziali) il monitoraggio rientra nell'ambito del report più generale sulla attuazione complessiva del Codice di comportamento regionale. Si evidenzia in proposito che l'Ufficio Speciale Grandi Opere, di cui fa parte anche lo Staff 600692 di nuova istituzione "Centrale Acquisti e Ufficio gare- Procedure di appalto PNRR" (che ha ereditato le competenze di Centrale acquisti dell'ora soppressa UOD 600601) ha riportato che ciascun dipendente sottoscrive la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex art. 47 DPR 445/2000 relativa ai conflitti di interesse e l'obbligo astensione, e che apposita dichiarazione viene rilasciata, altresì, dai dipendenti individuati quali REP o RUP di procedure di gara, componenti di Commissione, Direttore lavori ed eventuali ulteriori ruoli ricoperti nella gestione delle procedure di gara. Gran parte delle Strutture (circa l'80%) ha dichiarato di aver acquisito, da parte del personale, specifiche dichiarazioni in ordine ai rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione intrattenuti negli ultimi tre anni con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti. Taluni Uffici hanno precisato inoltre che, per ogni procedimento, sia il dirigente che i dipendenti che partecipano alla decisione finale sottoscrivono la dichiarazione in ordine all'assenza di conflitti di interessi. Inoltre, per individuare, prevenire e risolvere eventuali ipotesi di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara, in ottemperanza agli artt. 42 e 77 del Codice dei contratti pubblici, l'Ufficio speciale Grandi opere ha acquisito dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi da parte dei 55 componenti di commissione giudicatrice, di chi stipula il contratto, del RUP. La Centrale acquisti, inoltre, chiede alle imprese partecipanti, se del caso, la compilazione del cd. Documento di gara unico europeo (DGUE) nel quale è presente, tra l'altro, una dichiarazione relativa al conflitto d'interessi ex art. 80, comma 5, lett. d) del Codice; analoga dichiarazione deve essere resa dall'impresa partecipante, con riferimento a sé stessa ed alla eventuale impresa subappaltatrice, di non essere in "conflitto di interesse ai sensi dell'art. 42, comma 2 non diversamente risolvibile" (cd. Mod. A3). A seguito di modifica della modulistica in essere intervenuta nel 2022, la predetta Centrale acquisti domanda a tutte le imprese partecipanti alla gara una dichiarazione circa il rispetto dell'art. 80, comma 5, lett. d), del d.lgs. n. 50/2016, con espresso richiamo all'assenza di rapporti ed interessi, finanziari e non, e delle altre fattispecie di conflitto d'interessi, con i dipendenti degli uffici regionali. Con riferimento, infine, al conflitto d'interessi nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, ai quali pure si applica il Codice di comportamento regionale ai sensi dell'art. 2, si rimanda da un lato al monitoraggio effettuato sull'attuazione della predetta disposizione; dall'altro, alla dichiarazione resa dai consulenti precedentemente al conferimento dell'incarico.

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

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

Nel resoconto prodotto dalla competente struttura 501403, sono innanzi tutto riepilogati i dati complessivi relativi all'anno 2021 al fine di ricomprendervi anche quelli successivi alla relazione sui dati del 2021 prodotta ai fini del PTPCT 2022-2024. Dal report risulta, dunque, che nel corso del 2021 sono stati predisposti n. 17 decreti di autorizzazione per lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali. Tutti i decreti di autorizzazione sono stati concessi per incarichi conferiti a titolo oneroso (importi presunti, quantificati o da quantificare). Sono state inoltre predisposte n. 71 comunicazioni/prese d'atto per svolgimento incarico esterno, di cui n. 26 a titolo gratuito o con previsione di rimborso spese e n. 45 con previsione di compenso e/o importo da quantificare. Tra le istanze di autorizzazioni/prese d'atto presentate nel 2021 ve ne sono state n. 10 relative ad ipotesi di incarichi vietati, per le quali non è stata concessa la relativa autorizzazione allo svolgimento dell'incarico. In riferimento all'anno 2022 la struttura di monitoraggio riferisce che, alla data della relazione, sono stati predisposti n. 20 decreti di autorizzazione, tutti concessi per incarichi conferiti a titolo oneroso. Sono state predisposte n. 72 comunicazioni/prese d'atto per svolgimento incarico esterno, di cui n. 20 a titolo gratuito o con previsione di rimborso spese e n. 52 con previsione di

compenso e/o importo da quantificare. Nel corso dell'anno 2022 sono state, inoltre, presentate n. 6 istanze di autorizzazioni/prese d'atto relative ad ipotesi di incarichi vietati, per le quali non è stata concessa la relativa autorizzazione allo svolgimento dell'incarico.

La seconda azione attuativa della misura generale che si consuntiva consiste nell'effettuazione di controlli a campione sulle dichiarazioni sottoscritte dai dipendenti in relazione alle comunicazioni pervenute e alle autorizzazioni concesse nell'anno precedente. Anche questa azione è stata posta in essere dalla UOD 501403 che, in proposito, ha inoltrato al RPCT il resoconto sui controlli a campione effettuati in relazione alle comunicazioni e autorizzazioni dell'anno 2021. Dal resoconto risulta che in data 07.09.2022 si è proceduto al sorteggio dei nominativi dei dipendenti oggetto di controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive degli atti di notorietà ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445/2000, al fine del rilascio della preventiva autorizzazione/presa d'atto ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001. Secondo quanto previsto dal punto 3 della circolare n. 11/2015 del RPCT – contenente le modalità e i criteri per lo svolgimento dei controlli sulle veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i. – sono assoggettate al controllo, mediante criteri di casualità, il 5% delle dichiarazioni presentate dai dipendenti; per l'anno 2022, al fine del potenziamento dei controlli sulle dichiarazioni rese per il rilascio delle autorizzazioni/prese d'atto, si è previsto peraltro un incremento della percentuale di controllo dal 5% all'8%. Il controllo ha dunque riguardato n. 7 dipendenti su n. 88. La struttura di monitoraggio ha richiesto per i nominativi estratti alla UOD 501405 Trattamento economico di verificare e comunicare eventuali importi corrisposti da soggetti/enti terzi nel corso dell'anno 2021 e fino alla data della richiesta: l'esito è stato negativo, per cui non è stato necessario da parte della struttura di controllo porre in essere attività consequenziali. Le attività extraistituzionali sono oggetto anche di un altro controllo, svolto dal Servizio Ispettivo incardinato presso lo Staff 501491 della Direzione generale per le Risorse Umane. Tale controllo viene effettuato su un campione individuato mediante estrazione casuale attraverso metodologie informatiche e corrispondente al 3% dei dipendenti in servizio appartenenti a tutte le categorie (D.G.R. n. 844 dell'11.12.2018).

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

Nell'annualità 2022, in ottemperanza al disposto della Circolare n. 1/2017 del RPCT in materia di controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 in merito alla sussistenza o meno di cause di inconferibilità e incompatibilità, la struttura competente nell'ambito della Direzione Generale per le Risorse umane (UOD 501412), per quanto attiene agli incarichi conferiti su strutture ordinamentali diverse dagli Uffici di diretta collaborazione del Presidente ha provveduto come segue :estrazione campione del 15% delle dichiarazioni presentate ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013, pari a n. 28 dichiarazioni controllate , di cui n. 4 dichiarazioni di inconferibilità e n. 24 dichiarazioni di incompatibilità, su 140 dichiarazioni acquisite; richieste di informazioni ad INPS per incarichi (in attesa esito) e alla Procura della Repubblica per casellario e carichi pendenti, per i quali sono pervenuti riscontri negativ). Si sono avuti altresì riscontri negativi dai controlli presso l'Anagrafe degli amministratori locali e dai controlli, di cui è pervenuto l'esito, presso gli Enti partecipati o controllati dalla Regione.

Riguardo gli incarichi dirigenziali presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, l'Ufficio I della Segreteria di Giunta ha provveduto ad effettuare verifiche sulla veridicità di n. 2 dichiarazioni rese dagli interessati circa l'insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi dirigenziali. All'esito delle predette verifiche, come risulta dai singoli "verbali di conclusione del controllo" non sono state riscontrate violazioni accertate. I controlli sulle dichiarazioni sono stati effettuati secondo le seguenti modalità: richiesta di informazioni all'Ufficio speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo; consultazione dell'Anagrafe Amministratori locali e regionali; acquisizione dal Ministero della Giustizia di notizie in merito all'eventuale sussistenza di condanne per i reati di cui all'art. 3 d.lgs. 39/2013; consultazione del Casellario INPS ai fini della verifica di eventuali attività professionali svolte. Circa le verifiche di insussistenza di cause di incompatibilità per gli incarichi conferiti presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, l'Ufficio 6 del Gabinetto del Presidente ha svolto le seguenti verifiche su tutte le 18 dichiarazioni di incompatibilità: Verifiche presso l'INPS circa la posizione previdenziale attiva ai fini della verifica di eventuali attività professionali svolte; verifiche relative alla sussistenza di sentenze di condanna, passate in giudicato, di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 235/2012 mediante richiesta del certificato del casellario all'Ufficio del Casellario Giudiziale presso la Procura di Napoli; verifiche presso l'Ufficio Speciale Ufficio speciale Enti e società partecipate,

vigilanza e controllo circa l'eventuale svolgimento di incarichi e cariche degli anzidetti dirigenti presso enti di diritto privato controllati, regolati o finanziati dalla Regione Campania e verifiche sul portale del Ministero dell'interno "Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali" relative a cariche pubbliche ricoperte. Dal resoconto trasmesso al RPCT risulta che dai controlli effettuati non sono state accertate violazioni.

g) Pantouflage (MG7)

Al fine del monitoraggio sull'attuazione della misura in oggetto, lo Staff di supporto al RPCT ha chiesto a tutte le SPL di relazionare in ordine alle attività svolte, secondo la propria competenza, per il compimento delle azioni descritte nel PTPCT 2022-2024 relative a questa misura.

La prima azione della misura generale anticorruzione in oggetto prevista dal PTPCT 2022-2024 consiste nel monitoraggio relativo all'inserimento della clausola antipantouflage nei contratti di assunzione del personale, negli atti di scelta del contraente e nei contratti pubblici. Dai riscontri pervenuti dalle SPL è risultato che alcune strutture (4002, 410201, 4101, 5003, 5005, 5010, 6001, 6010, 500393, 501483) hanno affermato di non essere competenti all'attuazione della misura, o perché non coinvolte nelle fattispecie previste dalla norma o perché non si sono verificati nel corso dell'anno i presupposti per l'applicazione della stessa. Le strutture preposte al reclutamento del personale (Direzione generale per le Risorse umane e Uffici di diretta collaborazione del personale) hanno confermato di avere inserito nei contratti di assunzione del personale la clausola antipantouflage standard. Di seguito si riportano altresì alcuni dati estratti dai resoconti pervenuti:

- la Direzione generale per lo Sviluppo economico e le attività produttive ha affermato di aver inserito la clausola antipantouflage nelle convenzioni stipulate con la società Sviluppo Campania Spa,
- l'Ufficio speciale Grandi opere (di cui fa parte lo Staff Centrale Acquisti, che ha ereditato le competenze della UOD 600601, e nei cui compiti rientra l'indizione delle procedure di gara) ha dichiarato di effettuare controlli sui certificati camerali delle società risultate aggiudicatrici delle gare per verificare se nella composizione societaria sono presenti ex dipendenti collaboratori.

La seconda azione prevista per il 2022 per la misura in oggetto consiste nei "Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei dipendenti cessati estratti a campione". La Circolare del RPCT n. 1/2020 detta la disciplina per l'effettuazione di tali controlli. In sua attuazione lo Staff di supporto al RPCT ha provveduto ad estrarre a sorte i nominativi dei dipendenti cessati dal servizio nell'ultimo triennio (2019-2021) da sottoporre ai controlli in materia da parte della SPL in cui erano incardinati al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Sono stati individuati n. 58 nominativi, pari al 5% dei dipendenti cessati, arrotondato per eccesso, considerando le sole categorie C, D e Dirigenti; successivamente tali nominativi sono stati comunicati alle SPL presso cui i dipendenti estratti prestavano l'attività lavorativa al momento della quiescenza. A questi controlli nel corso del 2022 si sono aggiunti quelli sui dipendenti cessati nel periodo giugno 2019-giugno 2022 e destinatari di incarichi a titolo gratuito presso strutture regionali, come previsto dalla misura specifica di competenza della UOD 501407 Quiescenza inserita nel PTPCT 2022-2024.

Le strutture a cui il RPCT ha richiesto di effettuare i suddetti controlli antipantouflage, quindi, sono state: 400100; 400300; 410201 (ex 600300); 500200; 500400; 500600; 500700; 500900; 501000; 501100; 501200; 501300; 501400; 501481; 501500; 501700; 501800; 600100; 600600; 6009; 700500. Tutte hanno comunicato al RPCT di aver effettuato i controlli in materia di antipantouflage mediante richiesta delle posizioni reddituali all'Agenzia delle Entrate. I riscontri forniti dalle SPL, sulla base delle informazioni ricevute dall'Agenzia delle Entrate, sono negativi o, in casi residuali, riguardano ex dipendenti che non hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali. Seguiranno ulteriori aggiornamenti relativamente ai nominativi per i quali l'Agenzia fiscale non aveva ancora reso informazioni al termine fissato nel PTPCT 2022 per il monitoraggio.

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

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

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione della misura in parola, il RPCT ha richiesto alle Strutture di primo livello di relazionare in merito alle attività svolte, secondo la propria competenza, per il compimento della citata azione descritta nel PTPCT 2022-2024 relativa a questa misura generale. Dai riscontri pervenuti risulta che i controlli sono stati effettuati presso la Procura della Repubblica territorialmente competente. In alcuni casi, i controlli sono stati effettuati su base campionaria. Alcune Strutture non hanno comunicato gli esiti di tutti i controlli effettuati poiché hanno dichiarato di essere in attesa di alcune risposte da parte delle Autorità competenti. Le altre strutture che hanno effettuato i controlli hanno dichiarato che essi hanno dato esito negativo. Infine, alcune SPL hanno dichiarato che la misura non è di loro competenza o che non si sono verificati nel corso dell'anno i presupposti per l'attuazione della stessa.

Dal monitoraggio sull'attuazione della misura in parola sono emerse alcune incertezze interpretative, da parte di talune strutture, sulla normativa in materia e sulle due Circolari del RPCT n. 11 /2015 e n. 2/2019, quest'ultima adottata prima della delibera Anac n. 1201 depositata il 30.12.2019. Nel gennaio 2023 è stato, pertanto, creato un *tool* excel con il quale si è domandato a tutte le SPL di fornire nuovamente il resoconto sull'attuazione dei controlli di competenza: le attività sono ancora in corso.

#### i) Whistleblowing (MG9)

Dal 2020 la Regione Campania si è dotata di un sistema informatizzato di invio e gestione delle segnalazioni cd. whistleblowing ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Attraverso tale piattaforma sono pervenute nell'anno 2022 n. 2 segnalazioni, tempestivamente istruite e definite.

Con delibera 469 del 09.06.2021 l'Anac ha adottato le "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)". Adempiendo all'obiettivo strategico individuato dal Presidente della Giunta regionale in materia di anticorruzione per il 2022, nonché alla misura generale *de qua* presente nel PTPCT 2022, il RPCT ha avviato un'attività di analisi della predetta piattaforma informatica, per comprendere la sua aderenza alle predette Linee guida ed individuare, gli interventi necessari per l'adeguamento della piattaforma. Le risultanze dell'analisi svolta dallo Staff del RPCT sono state condivise con l'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale per i profili tecnico-informatici, e con l'Ufficio del DPO per gli aspetti relativi alla tutela della riservatezza dei dati del segnalante, lungo l'intero lasso temporale annuale. Si è dunque convenuto di esaminare in maniera prioritaria, ai fini dell'adeguamento alle Linee guida dell'Anac, sui seguenti aspetti: 1) inserimento nella piattaforma attualmente in uso dell'informativa sul trattamento dei dati personali e acquisizione del consenso del segnalante al trattamento dei propri dati personali; 2) attivazione della figura del Custode dell'identità, ovvero dell'unico soggetto individuato dall'amministrazione che, su esplicita e motivata richiesta, consente al RPCT di accedere all'identità del segnalante; 3) gestione separata del contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante; 4) accesso alla piattaforma mediante sistemi di autenticazione informatica basati su tecniche di *strong authentication* (SPID, CIE o CNS); 5) accesso alla piattaforma anche da parte dei "lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica", alla luce della nozione allargata di dipendente pubblico tutelato dalle garanzie della disciplina del whistleblowing (comma 2 del novellato art. 54-bis d.lgs. 165/2001); 6) tempi di conservazione dei dati all'interno della piattaforma e backup degli stessi.

Dai primi test effettuati dall'US 6011 è emerso che, piuttosto che adeguare la piattaforma attuale per adeguarla alle indicazioni dell'Anac (mostrando quest'ultima una vetustà che rende diseconomiche le modifiche evolutive) è più opportuno testare la versione più recente della piattaforma open source messa a disposizione dall'Autorità medesima, per poi ipotizzare su quest'ultima eventuali ulteriori aggiornamenti e customizzazioni.

Nelle more della conclusione delle attività di adeguamento (o sostituzione) della piattaforma informatica utilizzata, nel mese di febbraio 2022, per consentire l'invio delle segnalazioni anche da parte dei lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, contemplati nel comma 2 del novellato art. 54-bis d.lgs. 165/2001, è stato attivato l'indirizzo e-mail dedicato [whistleblowing.impresa@regione.campania.it](mailto:whistleblowing.impresa@regione.campania.it). Le strutture di primo livello regionali sono state pertanto invitate a comunicare a tutte le imprese con

cui sono in essere contratti di lavori, servizi o forniture, l'attivazione del predetto canale informativo/informatico, informandole che attraverso di esso i dipendenti delle suddette imprese che operano nel contesto lavorativo della Regione Campania, è possibile segnalare al RPCT eventuali illeciti ivi compiuti di cui vengano a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Tale misura è da considerarsi transitoria quale misura transitoria, nelle more delle modifiche tecniche necessarie per consentire l'utilizzo della piattaforma regionale anche da parte delle predette categorie di lavoratori.

j) Formazione (MG10).

I percorsi formativi e di affiancamento che la Regione Campania ha attivato in materia di anticorruzione e trasparenza nella annualità 2022 hanno rispecchiato quanto programmato e pianificato nel PTPCT 2022-2024, d'intesa tra il RPCT e la UOD Formazione del personale 501404. Tali attività formative sono state focalizzate su tre fondamentali tematiche:

1. **Anticorruzione.** È stato organizzato n. 1 webinar sincrono della durata di 2 ore, destinato al personale neoassunto a seguito del "Corso - concorso Ripam Campania, avente ad oggetto la "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022-2024 della Regione Campania: aspetti generali", a cui hanno partecipato n. 567 dipendenti regionali (10.03.2022). Sempre in materia di anticorruzione è stato attivato un ciclo di formazione sull'utilizzo di G-zoom ANTC, l'applicativo informatico che a partire da quest'anno viene utilizzato per la definizione ed il monitoraggio del Piano anticorruzione e trasparenza della Regione Campania. Tale attività di formazione, destinata prioritariamente ai referenti anticorruzione della Strutture di Primo Livello, si è svolta in modalità sincrona mediante n. 8 incontri di 2 ore ciascuno tra il 22.03.2022 e il 30.03.2022 ed il 04.05.2022 ed ha visto la partecipazione di n. 213 dipendenti regionali.
2. **Trasparenza e privacy.** In materia di trasparenza è stato organizzato n. 1 webinar sincrono della durata di 2 ore, destinato al personale neoassunto a seguito del "Corso - concorso Ripam Campania, avente ad oggetto "Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza", a cui hanno partecipato n. 556 dipendenti regionali (16.03.2022). In materia di privacy, è stato organizzato n.1 webinar sincrono della durata di 2 ore, destinato al personale neoassunto, avente ad oggetto "La gestione delle privacy nell'Amministrazione regionale", a cui hanno partecipato n. 566 dipendenti regionali (24.03.2022); n.1 webinar sincrono in 4 edizioni della durata di 2 ore ciascuna destinato al personale dirigente, cat. D e cat. C, avente ad oggetto "Rafforzamento ed empowerment per la definizione di misure tecniche ed organizzative per la gestione della privacy nell'Amministrazione regionale", a cui hanno preso parte in totale n. 1613 dipendenti regionali (date 28.02.2022, 03.03.2022, 08.03.2022, 13.05.2022).
3. **Codice di Comportamento.** La formazione in materia di Codice di Comportamento si è svolta a ciclo continuo (dal 01.04.2022 al 15.04.2022) ed è stata erogata in modalità asincrona mediante la Piattaforma di Blended Learning regionale della Regione Campania. Essa è stata destinata al personale neoassunto a seguito del "Corso - concorso Ripam Campania e a quello di cat. C e D ed è stata fruita da n. 2285 dipendenti regionali.

Con riferimento agli assunti per il tramite del concorso per il potenziamento dei Centri per l'Impiego, è stata resa disponibile da ottobre 2022 su [www.formazionecpicampania.it](http://www.formazionecpicampania.it) la formazione in MOOC su Dati e Privacy.

Inoltre, sono stati calendarizzati ed erogati n. 2 webinar sincroni della durata di 2 ore ciascuno nella materia, di estrema rilevanza per l'anticorruzione, dei contratti pubblici. Il primo, avente ad oggetto la "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania. Focus sui contratti pubblici", destinato ai referenti anticorruzione delle SPL, si è tenuto il 03.05.2022 ed ha visto la partecipazione di n. 98 dipendenti regionali; il secondo, sul tema "Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonché anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici", destinato ai dirigenti delle SPL, si è tenuto il 23 maggio 2022 ed ha visto la partecipazione di n. 84 dipendenti regionali. Sempre in tema di appalti, è stato predisposto un percorso di formazione della durata di 6 ore avente ad oggetto "Aggiornamento normativo appalti e subappalti", erogato a ciclo continuo (dal 1 al 30 aprile 2022) sulla Piattaforma di Blended Learning regionale della Regione Campania, destinato a tutto il personale di comparto a cui hanno partecipato n. 2210 dipendenti regionali.



Sono stati inoltre programmate sulla Piattaforma di Blended Learning regionale della Regione Campania attività formative a ciclo continuo riguardanti gli aggiornamenti normativi in tema di PNRR e PNC (3 ore, dal 1 al 30 ottobre 2022), destinato a tutto il personale di comparto; aggiornamenti normativi sul Procedimento amministrativo (3 ore, dal 1 al 30 giugno 2022), destinato a tutto il personale di comparto a cui hanno partecipato n. 2257 dipendenti regionali; principi, regole e prassi dell'Attività Amministrativa (5 ore, dal 1 al 30 settembre 2022) destinato a tutto il personale di comparto a cui hanno partecipato n. 2020 dipendenti regionali.

Infine, prendendo spunto da quanto espresso dalle diverse SPL ed SSL in sede di valutazione del rischio ed, in particolare, in riferimento al fattore abilitante "Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi", congiuntamente all'ufficio competente in materia di formazione del personale, sono state avviate iniziative di formazione specialistica prioritariamente per il personale che opera nei processi con rating di rischio alto o medio in relazione ai quali, nel PTPCT 2022-2024, è stato indicato il suddetto fattore abilitante. Per l'area di rischio AL "Affari legali", il 19.12.2022 si è tenuto un incontro formativo erogato dall'Avvocatura regionale in modalità sincrona. Sono stati convocati n. 53 dipendenti delle SPL 6001, 5006 e 5010 e, di questi, n. 38 hanno preso parte all'incontro. In particolare, sono state trattate le seguenti tematiche afferenti ai processi AL01 (Decisione di costituzione in giudizio e affidamento incarico per la difesa), AL02 (Istruttoria dei ricorsi giurisdizionali a supporto degli avvocati interni o esterni), AL05 (Gestione contabile del contenzioso), AL06 (Istruttoria dei ricorsi amministrativi), AL07 (Decisione a seguito di ricorso amministrativo), AL09 (Gestione delle transazioni extragiudiziali).

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

Con riferimento alla misura generale l'Ufficio Speciale Grandi opere 6006, al cui interno è attualmente incardinato lo Staff 600692 "Centrale Acquisti e Ufficio Gare - Procedure di Appalto PNRR" che ha acquisito le competenze della soppressa UOD "Centrale Acquisti e Procedure di Finanziamento di Progetti relativi ad Infrastrutture" 600601), ha relazionato che per quanto di competenza dell'Ufficio il numero di procedure espletate nei cui documenti di gara è stata prevista la sottoscrizione del Protocollo di legalità è pari a circa 50 e la percentuale di inserimento delle clausole risolutive previste da detto protocollo, nelle procedure di gara per cui tale misura è obbligatoria, è pari al 100%.

Mediante specifica attività, inoltre, sono stati effettuati i controlli previsti dal medesimo protocollo, così come previsto dal d.lgs. n. 50/2016 (cd. Codice dei contratti pubblici), sulle ditte risultate prima e seconda nella graduatoria finale di ciascuna procedura di gara. Delle 50 procedure in argomento, al momento, non è stato necessario attivare azioni di tutela.

Infine, con riferimento alla sottoscrizione delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016, i controlli sono stati effettuati sul 100% delle ditte concorrenti a tutte le tipologie di gara espletate dall'Ufficio speciale Grandi Opere.

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

In coerenza con le indicazioni dell'ANAC e con l'assetto consolidatosi in Regione, l'Ufficio Speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo ha svolto attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione nell'ambito degli enti strumentali della Regione, inclusi nel perimetro del cd. Gruppo amministrazione pubblica regionale, con riferimento ai seguenti adempimenti:

1. adozione del PTPCT (o, nel caso degli Enti di diritto privato, Piano di prevenzione della Corruzione contenente le misure integrative a quelle previste dal "modello 231");
2. adozione del Codice di comportamento;
3. nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
4. adozione della Relazione annuale del RPCT.

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

1. gli Staff competenti in materia di monitoraggio e vigilanza di società, enti e organismi di riferimento presso le Direzioni Generali – in raccordo con l'Ufficio Speciale, che ha svolto altresì azione di impulso, fornito chiarimenti e condotto approfondimenti di particolari

fattispecie – hanno monitorato il corretto adempimento da parte degli Enti di diritto privato (diversi dalle società) e degli Enti pubblici strumentali di rispettivo riferimento ratione materiae e hanno curato l'invio delle informazioni raccolte all'Ufficio Speciale;

2. l'Ufficio Speciale ha curato la medesima attività direttamente per le Società strumentali e integrato l'analisi complessiva con verifiche sui siti degli Enti per i quali non è stato trasmesso alcun dato, redigendo un resoconto tabellare con tutte le informazioni in merito agli adempimenti.

L'US 6010 non ha ritenuto necessario ripercorrere l'esperienza massiva degli scorsi anni, di video conferenze con le Strutture dirigenziali principalmente coinvolte. Con alcune strutture si sono tenute interlocuzioni più dirette e informali tese a risolvere le singole criticità rilevate, a beneficio delle attività di monitoraggio e rendicontazione degli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione verso gli enti strumentali di competenza.

Dai report conclusivi prodotti dal predetto Ufficio speciale, come validati dall'OIV con propria relazione trasmessa all'Anac, risulta che le società partecipate dalla Regione <sup>2</sup>, gli enti di diritto privato (diversi dalle società) <sup>3</sup> e gli enti pubblici strumentali di competenza delle diverse SPL, rispettano i suelencati obblighi in materia di anticorruzione.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio è stata altresì svolta una verifica circa l'eventuale presenza, presso le varie SPL competenti, di enti di diritto privato rientranti nel comma 3 dell'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 e ulteriori rispetto a quelli già censiti ai fini del controllo in tema di trasparenza e anticorruzione.

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

In relazione all'attuazione della suddetta misura, la Direzione Generale per le Risorse finanziarie ha rappresentato che la disciplina in materia di debiti fuori bilancio, al fine di perseguire una maggiore semplificazione del processo di loro riconoscimento, limitatamente alle fattispecie derivanti da sentenze esecutive (comma 1, lett. a) dell'art. del D.lgs. 118/2011), è stata novellata con la legge regionale n. 31/2021 (Legge regionale di stabilità per il 2022), che ha previsto all'art. 24 la "Semplificazione delle procedure di riconoscimento dei debiti fuori bilancio" e secondo cui *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 73, comma 4 del decreto legislativo 118/2011 al riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio derivanti da sentenze esecutive si provvede con deliberazione della Giunta Regionale ... Resta ferma la competenza del Consiglio regionale in tutti gli altri casi"*.

Al fine di dare adeguata informativa della sopraggiunta novella legislativa, la predetta SPL ha predisposto con nota prot. n. 36191 del 24.01.2022 una apposita circolare, con la quale sono state anche impartite direttive ed istruzioni agli Uffici della Giunta regionale, sia di ordine procedurale, disponendo che *"... ciascun Ufficio competente deve adeguare la proposta di delibera alla novellata previsione normativa"*, sia di carattere organizzativo, comunicando la istituzione nell'ambito della Direzione generale per le Risorse finanziarie di una U.O.D. dedicata al controllo ex ante delle proposte di delibere di riconoscimento (UOD 50.13.15 "Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione Campania anche nella qualità di terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio") a cui ciascun Ufficio competente, durante la fase di predisposizione degli atti, deve provvedere a trasmettere, tramite l'applicativo DDD in uso, la PD congiunta di riconoscimento del debito ai fini della condivisione con la SPL medesima. Inoltre, nel mese di febbraio 2022 - su input del Collegio dei Revisori – la DG 5013 ha provveduto con successiva circolare prot. n. 84300 del 16.02.2022 ad impartire direttive agli Uffici regionali affinché provvedessero ad una ricognizione in ordine alla sussistenza di eventuali debiti fuori bilancio non riconosciuti relativi alle annualità fino al 2021, oltre a quelli in essere dal 1° gennaio 2022 alla data di sottoscrizione della attestazione richiesta, disponendo altresì di avviare prontamente la procedura di riconoscimento dei debiti eventualmente emersi ai sensi dell'art. 73 del D.lgs. 23 giugno 2011 n. 118.

---

<sup>2</sup> Fanno eccezione solo una società in liquidazione dal 2005, che non ha personale, è inattiva e non ha sito internet; ed una società in liquidazione dal 2013, che non ha personale, è inattiva e non è in controllo regionale, con un collegio dei liquidatori che non esprime la Regione. Inoltre, una terza società non ha adottato il Codice di comportamento non avendo personale ma il solo Commissario liquidatore.

<sup>3</sup> Fanno eccezione gli enti rientranti nel comma 3 dell'art. 2-bis del d.lgs. n. 33/2013, e quelli in liquidazione.

### **3. Monitoraggio delle misure specifiche (MS).**

Sulla scorta di quanto indicato dall'ANAC, le misure specifiche sono state classificate per tipologia e raggruppate come segue, dando altresì atto della loro attuazione:

#### 1) misure di controllo

Per l'anno 2022 hanno predisposto misure rientranti in questa tipologia 24 Strutture di primo livello (40.01, 40.03, 41.01, 50.01, 50.02, 50.03, 50.04, 50.05, 50.06, 50.07, 50.08, 50.09, 50.11, 50.12, 50.13, 50.14, 50.15, 50.17, 50.18, 60.01, 60.06, 60.09, 60.11, 70.05). Le misure (443 in totale) risultano attuate in 385 casi, non attuate in 58 casi, tutti legati alla mancata occorrenza del processo organizzativo a monte dell'attività di controllo che si era pianificato di svolgere o alla mancanza di competenza della struttura regionale coinvolta, come ad esempio nel caso della misura di controllo relativa al monitoraggio dei tempi procedurali.

#### 2) misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Nell'anno 2022 le Strutture organizzative della Giunta Regionale hanno previsto 208 misure rientranti nella suddetta categoria. Le misure programmate consistevano in modo principale nell'organizzazione di incontri con il personale interno aventi ad oggetto l'esame delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento e la predisposizione di circolari o note periodiche volte a promuovere l'etica e gli standard di comportamento. Hanno scelto questa tipologia di misura le SPL 50.02, 50.04, 50.05, 50.10, 50.12, 50.17, 50.18. In un caso la Direzione Generale per i Lavori pubblici e la Protezione Civile (50.18) ha dichiarato di non aver attuato la misura prevista secondo le modalità programmate (incontri di aggiornamento e approfondimento sui temi della legalità), pur avendone dato sostanza mediante predisposizione e diffusione di note informative sostitutive degli incontri tra il personale.

#### 3) misure di disciplina del conflitto di interessi.

Le misure predisposte hanno riguardato essenzialmente l'acquisizione e il controllo delle dichiarazioni circa l'assenza di cause di conflitto di interessi da parte del personale coinvolto nelle fasi dei processi organizzativi su cui erano state predisposte le misure in parola. Nel 2022 hanno scelto misure afferenti a questa tipologia le seguenti Strutture di Primo Livello: 40.01, 50.05, 50.14, 50.17, 50.18. Delle 47 misure di prevenzione del rischio corruttivo programmate, 4 della Dg 50.18 non risultano attuate: in un caso per mancanza dei presupposti; negli altri tre in quanto ha trovato attuazione la misura generale sull'astensione in caso di conflitto d'interessi, in base alla quale i dipendenti sono tenuti a compilare la dichiarazione di astensione in caso di conflitto d'interessi e conservarla agli atti del fascicolo.

#### 4) misure di formazione

Per l'anno 2022 hanno scelto di predisporre misure di prevenzione del rischio corruttivo afferenti alla tipologia "formazione" 9 Strutture di Primo Livello: 41.01, 50.04, 50.05, 50.06, 50.11, 50.12, 50.17, 50.18, 60.11. Le misure predisposte, in totale 61, hanno riguardato l'aggiornamento professionale e il rafforzamento della capacità e delle competenze del personale in specifici settori di attività. Solo in 2 casi le SPL coinvolte (50.17 e 50.18) hanno dichiarato la misura non attuata (in un caso per mancanza di competenza, successivamente riscontrata; nell'altro per mancanza dei presupposti).

#### 5) misure di informatizzazione.

Due strutture di Primo Livello, la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie (50.13) e l'Avvocatura Regionale (60.01) hanno predisposto misure di questa tipologia per l'anno 2022. Le misure prescelte, in totale 43, hanno riguardato soprattutto l'implementazione di sistemi informatici per una migliore gestione dei processi organizzativi coinvolti. Tutte le misure risultano attuate.

#### 6) misure di regolamentazione

La predisposizione di questo tipo di misure ha riguardato diverse strutture regionali di primo livello e, nello specifico, le Direzioni Generali 50.03, 50.04, 50.05, 50.06, 50.07, 50.12, 50.14, 50.15 e 50.18. Le misure prevedevano l'adozione di linee guida o atti di disciplina interni riguardanti criteri,

tempi e modalità di svolgimento delle attività in questione. Tutte le misure predisposte, in totale 40, risultano sostanzialmente attuate. Non risultano attuate, per mancanza dei presupposti, cinque delle misure programmate dalla DG 50.05, e una misura della Dg 50.15.

#### 7) misure di regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies)

Ha scelto questa tipologia una sola struttura regionale di primo Livello, la Direzione Generale per la Tutela della salute e il Coordinamento del Sistema Sanitario regionale (50.04). 4 erano le misure previste nell'anno 2022, consistenti nella redazione di verbali degli incontri con i portatori di interessi al fine di garantire la tracciabilità dei soggetti coinvolti, delle modalità di coinvolgimento e delle proposte avanzate dagli stakeholder. In un 1 caso la misura non è stata attuata perché non è stato attivato il processo in relazione al quale era previsto l'incontro con i portatori di interesse.

#### 8) misure di rotazione

Le misure specifiche di rotazione si affiancano alla misura generale della stessa tipologia. Mentre la misura generale insiste trasversalmente sull'organizzazione, le misure specifiche individuate e programmate dalle singole SPL, rispondono a specifici problemi rilevati tramite l'analisi del rischio, legati ad esempio ad un eventuale consolidamento di una posizione di dominanza del singolo funzionario, in processi di particolare rilevanza verso l'esterno. Anche per le misure di rotazione specifiche, come per quella generale, è possibile adottare misure alternative alla rotazione, adottando modalità organizzative di prevenzione che sortiscano analogo effetto. Per l'anno 2022 hanno proposto misure di rotazione 13 Strutture regionali di Primo Livello (40.02, 41.01, 50.02, 50.04, 50.05, 50.08, 50.11, 50.14.94, 50.15, 50.17, 60.01, 60.10, 60.11). Le misure programmate hanno riguardato in modo prevalente la rotazione nell'assegnazione delle pratiche o nell'affidamento degli incarichi e l'apposizione della doppia firma sugli atti. Delle 87 misure previste, 15 risultano non attuate per mancanza dei presupposti o per una mancanza di competenza, successivamente riscontrata, della struttura proponente la misura.

#### 9) misure di semplificazione

Sono tre le Strutture di Primo Livello della Giunta regionale della Campania che hanno scelto misure afferenti a questa tipologia per l'anno 2022 (50.07, 50.13, 70.05). Le 6 misure programmate risultano tutte attuate. Esse prevedevano un'attività di riorganizzazione dei processi, la realizzazione di un database e l'adozione di linee guida.

#### 10) misure di sensibilizzazione e partecipazione

Questa tipologia di misure è considerata di particolare importanza dall'Anac, in considerazione del fatto che la corruzione è talvolta causata da un problema culturale, o da carenza di conoscenze circa le regole di comportamento a cui attenersi. Per prevenire fenomeni corruttivi, l'Autorità ritiene particolarmente utile predisporre misure organizzative volte a sensibilizzare i dipendenti su questi temi, realizzando momenti di incontro e di informazione aventi ad oggetto i doveri e i comportamenti idonei da tenere in particolari situazioni, nonché la strategia di prevenzione messa in atto dall'amministrazione in modo da favorirne la partecipazione. Le strutture regionali hanno proposto tale tipologia di misura nell'annualità 2022 sono state 13: 50.01, 50.03, 50.05, 50.07, 50.08, 50.10, 50.11, 50.12, 50.17, 50.18, 60.01, 60.11. Delle 176 misure programmate, 8 non sono state attuate per mancanza dei presupposti o mancanza di competenza. In un caso la Dg 50.18 in luogo della misura specifica ha dato attuazione alla analoga misura generale sul rispetto del codice di comportamento, con diffusione di disposizioni informative che richiamano l'attenzione dei dipendenti sul rispetto delle norme comportamentali pena l'applicazione di sanzioni disciplinari.

#### 11) misure di trasparenza.

Tredici Strutture di primo livello (41.01, 50.02, 50.03, 50.04, 50.05, 50.07, 50.08, 50.11, 50.14, 50.15, 50.18, 60.09, 60.11) hanno scelto di predisporre misure afferenti a questa tipologia per l'annualità in esame. La maggior parte delle misure prevedeva verifiche sulla corretta pubblicazione degli atti o la pubblicazione di atti ulteriori rispetto a quelli soggetti ad obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs 33/2013. Delle 64 misure di trasparenza predisposte per l'anno 2022, solo 11 risultano non attuate perché, nell'anno 2022 non si è presentata la fattispecie. Per il resto, in base a quanto relazionato al RPCT, le misure risultano regolarmente attuate.