

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027



Giunta Regionale della Campania



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Premessa	3
SEZIONE I: Scheda anagrafica dell'amministrazione	5
SEZIONE II: Valore pubblico, performance e anticorruzione	6
2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico	6
2.1.1 Modalità e azioni finalizzate alla piena accessibilità fisica e digitale ed Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare	7
2.1.2 Obiettivi di Valore Pubblico.....	20
2.2. Sottosezione di programmazione Performance.....	52
2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2025	53
2.2.2 Le caratteristiche generali della definizione degli obiettivi di <i>performance</i>	57
2.2.3 Allegato b.1 e b.2 - Obiettivi Strategici e Operativi	70
2.2.4 Allegato c - Piano delle Azioni Positive.....	70
2.3. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	71
2.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno	78
2.3.4 Valutazione di impatto del contesto interno	85
2.3.5 Mappatura dei processi sensibili, con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico.	87
2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	91
2.3.7 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.....	95
2.3.8 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	115
2.3.9 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.	118
SEZIONE III: Organizzazione e capitale umano.....	133
3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa.....	133
3.1.1 Organigramma	135
3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa, modello di rappresentazione dei profili ed ampiezza media unità organizzative	135
3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	141
3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti.....	141
3.2.2 Obiettivi organizzativi e contributi al miglioramento delle performance	147
3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale	149



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	149
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	152
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	161
3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno	163
3.3.5 Formazione del personale	169
Sezione IV: Monitoraggio	194
4.1 Monitoraggio della sottosezione Valore Pubblico	194
4.2 Il monitoraggio della sottosezione Performance	194
4.3 monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	194
4.4 Il monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano	194



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) è stato introdotto nel nostro ordinamento, quale documento unico di programmazione e *governance*, dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 ha successivamente individuato gli adempimenti relativi ai documenti di programmazione assorbiti dal Piano. Il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 132 del 30/6/2022 ne ha definito i contenuti.

Il P.I.A.O. ha durata triennale, viene aggiornato annualmente ed è uno strumento di programmazione con il quale si è inteso raggiungere un'integrazione tra i vari atti di pianificazione cui le Amministrazioni sono tenute in una logica di razionalizzazione e semplificazione.

La redazione di detto Piano, anche quest'anno, ha richiesto un'attività di coordinamento tra l'indirizzo politico e le strutture amministrative dell'Ente. In questa prospettiva, il PIAO definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance; la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per conseguire gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione; le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni e il rispetto della parità di genere.

L'obiettivo principale del Piano è quello di semplificare e ottimizzare la programmazione pubblica, allo scopo di creare "valore pubblico", inteso come l'insieme delle politiche e delle azioni messe in campo dall'Amministrazione per il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della società e del territorio in cui opera.

Il proposito del legislatore è quello di fare del PIAO una misura atta a consentire anche l'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR. Per rendere effettiva tale volontà, l'intero processo dovrà avere come obiettivo finale ciò che è "al di fuori" della P.A., ossia i cittadini e le imprese.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Sul sito istituzionale della Regione Campania – Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Piani triennali sono pubblicati il [P.I.A.O. 2024-2026](#), approvato con D.G.R. n. 41 del 31/01/2024, nonché i successivi provvedimenti modificativi ed integrativi:

- D.G.R. n. 206 del 2/05/2024 ad oggetto: *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2024-2026 - Approvazione sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza”*;
- D.G.R. n. 226 del 15/05/2024 ad oggetto: *“DGR 41/2023 – Integrazioni”*;
- D.G.R. n. 526 del 11/10/2024 ad oggetto: *“PIAO 2024-2026: Approvazione monitoraggio sottosezione Performance e sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza”*.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

SEZIONE I: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Ente	Regione Campania – Giunta Regionale
Sede legale	Via S. Lucia, 81 - 80132 Napoli
Sedi centro direzionale	Isola A6 +39 081 796 61 11 Isola C3-C5 +39 081 796 91 11
Codice Fiscale	800.119.906.39
E-mail URP PEC URP	urp@regione.campania.it urp@pec.regione.campania.it
Sito internet istituzionale	http://www.regione.campania.it/

Tabella 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Al sito [Uffici e contatti regione Campania](#) sono riportati l'articolazione e i contatti degli Uffici della Giunta regionale.



SEZIONE II: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione di programmazione *Valore pubblico*

La creazione di un sistema di valori finalizzato al miglioramento dei servizi offerti rappresenta una scelta prioritaria dell'Amministrazione nella definizione dei contenuti e delle strategie della politica regionale anche per il triennio 2025-2027. Ancora una volta il DEFR e la sua nota di aggiornamento si rivelano strumenti imprescindibili ai fini definizione delle strategie per favorire la creazione del Valore Pubblico di riferimento (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) e dei relativi tempi di realizzazione. I documenti di programmazione finanziaria pianificano il Valore pubblico come indicatore dell'impatto generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini e imprese. Infatti, un Ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando incide in modo migliorativo non solo sulle singole prospettive settoriali del benessere rispetto alla *baseline* di riferimento (impatti misurabili anche tramite BES-benessere equo e sostenibile e SDGs-*Sustainable Development Goals*), ma soprattutto quando innalza il livello complessivo del benessere (c.d. impatto degli impatti). Tale processo non è sempre scontato nella pubblica amministrazione poiché l'autoreferenzialità dell'organizzazione (cd. performance fine a sé stessa) potrebbe prevalere, nell'ottica del mero adempimento, a discapito della ricerca del risultato finale.

L'Ente ha tenuto conto delle evoluzioni delle politiche nazionali ed europee che nel corso degli anni hanno sempre più posto al centro dell'azione pubblica concetti come il BES (introdotti nella Legge di Stabilità del 2016) o come i principi guida dell'Agenda 2030 (integrazione, universalità, trasformazione e inclusione), nelle forme di una sinergia tra dimensione sociale, ambientale ed economica dello sviluppo. In coerenza con tali obiettivi, l'Amministrazione definisce le prospettive strategiche, normative e procedurali volte ad orientare le politiche regionali.

Con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile, pertanto, sono state programmate azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale dell'Ente, che contribuiranno ad aumentare il livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della Campania. Tale programmazione ha richiesto, tenuto conto delle criticità e opportunità del contesto, una selezione delle politiche che maggiormente impattano o impatteranno sulla collettività e sul territorio, anche ai fini della misurazione qualitativa e quantitativa degli *outcome*/impatti generati, nonché la necessaria considerazione degli *stakeholder* di riferimento. Quest'ultima permette a cittadini e utenti, in particolare mediante l'opera di integrazione e di sintesi messa in



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

atto nel PIAO, una partecipazione - seppur indiretta - al processo di misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

2.1.1 Modalità e azioni finalizzate alla piena accessibilità fisica e digitale ed Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

In riferimento alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale alle Amministrazioni, l'Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione digitale continuerà ad implementare le azioni già intraprese e volte a favorire la digitalizzazione e lo snellimento delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo all'utenza un miglioramento in termini di qualità, anche da remoto, dei servizi offerti dalle strutture regionali.

La Regione Campania, anche nel prossimo triennio, intende proseguire nel percorso di innovazione volto a predisporre servizi dedicati, qualificati ed integrati per cittadini, imprese, Enti Locali ed altre PA.

Le Politiche regionali in materia di digitalizzazione sono volte all'efficientamento dei processi attraverso semplificazioni e riduzioni degli oneri amministrativi, riqualificazione del capitale umano, innovazione e digitalizzazione delle procedure e delle infrastrutture. La trasformazione digitale riveste, infatti, un ruolo fondamentale soprattutto nel rapporto con i cittadini, i professionisti e le imprese che costituiscono il tessuto sociale ed economico del territorio campano. Pertanto, le azioni da realizzare per accelerare l'innovazione e la digitalizzazione hanno l'obiettivo di rafforzare il potenziale di crescita, la creazione di posti di lavoro e la resilienza sociale ed economica.

In linea con gli indirizzi europei e nazionali in materia, nel triennio 2025-2027 verranno individuate le direttrici di intervento di medio lungo periodo che favoriranno, in ottica "user-centric", l'adozione di nuovi modelli di funzionamento a livello di sistema ICT pubblico. Tali direttrici di intervento si basano su elementi di maggior "sinergia e collaborazione" fra le Pubbliche Amministrazioni, finalizzati a mettere a fattor comune infrastrutture IT, applicazioni ma, soprattutto, modelli operativi IT evoluti per il contesto pubblico.

Sarà dato seguito al programma di riforma volto alla trasformazione digitale dell'Europa nei tempi stabiliti, attraverso i progetti legislativi presentati dalla Commissione nel corso del 2020: il *Data Governance Act*, il *Digital Services Act*, il *Digital Markets Act* e la *Cybersecurity Strategy*.

Gli strumenti innovativi dovranno favorire lo sviluppo di competenze digitali e di *soft* e *hard skill* per una piena valorizzazione delle risorse umane dell'Ente, indispensabili per affrontare una trasformazione radicale del ruolo che la Pubblica Amministrazione deve avere in un contesto di forte cambiamento, come quello che stiamo vivendo.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Particolare attenzione sarà posta, in linea con quanto previsto dalla menzionata normativa comunitaria e nazionale, nello sviluppo, nell'innovazione e nella digitalizzazione degli ecosistemi regionali (Sanità, Trasporti, Ambiente, Agricoltura, Sociale, Cultura, Turismo, ecc.), che costituiscono i pilastri dell'azione amministrativa regionale.

L'intrinseca trasversalità del digitale e la necessità di coglierne le potenzialità in ogni possibile ambito di applicazione, in maniera coordinata, orienta sempre più la Pubblica Amministrazione verso l'utilizzo di tecnologie digitali, conformemente a *standard* di qualità, sicurezza, *performance* e scalabilità, portabilità e interoperabilità.

In tale contesto, la Regione Campania continuerà ad imprimere un deciso e irreversibile cambio di passo nella trasformazione digitale, dei servizi e delle politiche che ad essa fanno capo, degli Enti Locali campani, con benefici immediatamente percepibili per il sistema economico-produttivo della regione e per l'intera comunità campana, perseguendo i seguenti quattro macro-obiettivi:

1. miglioramento della qualità della vita per cittadini, professionisti e imprese campane;
2. semplificazione dei rapporti tra cittadini, professionisti e imprese con le amministrazioni, tra cittadini, tra amministrazioni con conseguente riduzione delle tempistiche e degli oneri burocratici;
3. inclusione, nell'ottica della partecipazione, attraverso l'introduzione di adeguati strumenti digitali che consentano alla comunità campana di prendere parte costantemente al processo di trasformazione digitale, monitorarne l'andamento e contribuire a forme articolate del suo sviluppo;
4. creazione di nuove opportunità. L'economia digitale rappresenta una sfida ed un banco di prova capace di valorizzare le energie del territorio e catalizzare processi virtuosi di cambiamento sia a livello produttivo che sociale.

In tale ottica, l'Amministrazione regionale intende proseguire nell'attività di trasformazione digitale finalizzata all'ammodernamento tecnologico di tutti i sistemi di gestione e controllo in uso, sviluppando il processo di digitalizzazione su tre assi portanti:

- Creazione e implementazione di infrastrutture fisiche;
- Implementazione e potenziamento dei servizi e degli ecosistemi digitali;
- Implementazione e potenziamento dell'ecosistema digitale sanitario.

Si riportano, di seguito, i principali ambiti di intervento programmati per il prossimo triennio in materia di digitalizzazione.

Sanità.

A partire dal 2018, la Regione Campania ha avviato la realizzazione del Sistema Informativo Sanitario regionale, oggi conosciuto come SINFONIA: un *sistema unico* per la gestione della



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

sanità campana. Di seguito alcune delle componenti che il sistema gestisce: Anagrafe Unica regionale Assistiti; Flussi sanitari; Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE); CUP regionale; *Screening*; Teleconsulto; Cartella Clinica Elettronica; Vaccinazioni (ordinarie e Covid); Sistema di formazione a distanza per i nuovi MMG; Gestione informatizzata delle aree carenti; Cruscotto di analisi dei dati; Monitoraggio liste di attesa e pronto soccorso; APP per la fruizione dei servizi digitali; Sistema Informativo contabile per la sanità (SIAC). Particolare menzione merita la gestione dell'emergenza COVID-19 che ha rappresentato per l'intero sistema un momento di grande evoluzione: gestione informatizzata dei tamponi (molecolari, antigenici, screening scuola, focolai...); gestione informatizzata delle vaccinazioni; Piattaforma per la comunicazione verso i comuni della Regione Campania a cui hanno fatto accesso tutti i 550 sindaci (caso unico), APP e-covid SINFONIA scaricata da oltre 3 milioni di cittadini campani; APP per i medici scaricata da più di 3.000 MMG.

In continuità con le positive esperienze di digitalizzazione del contesto, l'evoluzione del sistema per la sanità digitale vedrà coinvolte aree di intervento strategiche quali la gestione delle cronicità, la telemedicina, il sistema informativo trasfusionale, il fascicolo sanitario 2.0, la gestione della continuità assistenziale, delle case di comunità, degli ospedali di comunità ed il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche relative all'attivazione del servizio 112 - Numero Unico di Emergenza Europeo secondo il modello della Centrale Unica di Risposta (CUR).

Sistema informativo delle Risorse Umane, del Patrimonio e della Contabilità dell'Ente Regione Campania.

La Regione Campania, anche nel contesto dei sistemi gestionali del bilancio e contabilità pubblica e delle risorse umane ha concretizzato un'evoluzione che pone l'Ente ai primi posti nel campo della digitalizzazione dei processi, utilizzando il sistema *software* SAP che da tutti è considerato *leader* di mercato soprattutto nel contesto privato. Sono stati posti in sicurezza i dati di bilancio, snellite le procedure ed ottimizzati i processi connessi agli atti amministrativi prodotti dagli uffici, sia per la programmazione che per la gestione ordinaria. Il sistema sarà evoluto per garantire tempi di pagamento sempre più celeri, per ottimizzare e migliorare tutte le procedure connesse alla gestione delle risorse umane in termini di trattamento economico, di stato giuridico e *time management*, oltre che per la gestione del patrimonio dell'Ente. La Regione Campania continuerà ad investire nell'arricchimento delle proprie soluzioni applicative, perseguendo gli obiettivi fondamentali di seguito descritti:

- Evoluzione del sistema contabile S/4 HANA verso SAP Rise. Con i nuovi strumenti si continuerà ad incrementare la decentralizzazione dei processi amministrativi e ad aumentare l'interoperabilità con i sistemi terzi, alla luce delle sfide che quotidianamente si affrontano nell'interlocuzione con i sistemi centrali dei ministeri competenti (utilizzo fondi del PNRR, riduzione dei tempi della macchina amministrativa, accrescimento delle



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

competenze del personale della PA, ecc.).

- Implementazione della componente per la gestione della Contabilità Analitica e del Controllo di Gestione, al fine di completare la gestione integrata della contabilità regionale, migliorare il monitoraggio della spesa ed efficientare la *governance* dei processi dell'Amministrazione.
- Implementazione del nuovo sistema SAP per la completa gestione del patrimonio immobiliare.
- Ottimizzazione del nuovo sistema SAP per la gestione del personale (SAP HCM – *Human Capital Management*) al fine di digitalizzare le componenti di gestione delle risorse umane, fino alla progettazione e realizzazione del Portale del dipendente.

Cultura.

La Regione Campania ha avviato la realizzazione del progetto di digitalizzazione del mondo cultura, sia in termini tecnologici che di contenuti. L'ecosistema digitale della Cultura (basato sul SIC = Sistema Informativo Cultura) si pone come obiettivo la digitalizzazione dei principali domini: archeologico, bibliografico, archivistico, musicale. Sono state digitalizzate decine di migliaia di contenuti resi disponibili da centinaia di attrattori culturali e resi fruibili ai cittadini attraverso portali e APP dedicati, anche mediante mirate orchestrazioni e servizi di interoperabilità.

Nel triennio di riferimento, l'ecosistema digitale per la cultura sarà esteso ad altri ambiti e saranno acquisiti nuovi contenuti digitali, che arricchiranno ulteriormente il patrimonio informativo messo a disposizione di tutti gli utenti, non solo campani. La promozione di contenuti digitali e lo sviluppo di iniziative mirate all'attrazione di flussi turistici consentirà una maggiore valorizzazione delle bellezze artistiche del territorio.

Mobilità.

Dal 2016 è stato realizzato un unico sistema di vendita regionale che consente a tutti i cittadini della Regione Campania di poter acquistare *online* i titoli di viaggio, gli abbonamenti, anche quelli gratuiti per gli studenti, con l'avvio del pagamento dei titoli di viaggio tramite carta di credito. È stato realizzato un sistema di monitoraggio degli autobus per conoscerne la posizione in tempo reale nonché un sistema di infomobilità che consente di acquisire i dati di localizzazione e di orario per dare informazione all'utenza. Sono stati attrezzati i nuovi autobus con tutte le tecnologie di bordo (computer di bordo, conta passeggeri, informazione all'utenza, videosorveglianza, GPS, ...). Questi investimenti consentono di fruire dei mezzi di trasporto pubblico su ferro e su gomma accedendo con carte di credito direttamente a bordo o presso i tornelli delle stazioni.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Il sistema di mobilità digitale sarà arricchito, inoltre, con le nuove forme di interazione con i cittadini, attraverso lo sviluppo del paradigma del *Mobility as a Service* (MaaS), la nuova frontiera nell'utilizzo delle tecnologie per la fruizione dei servizi connessi alla mobilità nella sua accezione più ampia. Il sistema, infatti, prevede l'integrazione del trasporto pubblico locale con le altre forme di mobilità dolce come il *car sharing*, *bike sharing*, il noleggio di monopattini e con altri domini regionali come la cultura, attraverso la creazione di *bundle* che vedono l'integrazione dei titoli di viaggio con quelli di accesso ai luoghi della cultura, utilizzando interoperabilità dei sistemi informativi a supporto.

Fondi Europei.

Dal 2017 è stato realizzato un sistema unico di gestione dei fondi regionali SURF (FESR, FSE, POC, FSC). Si tratta di uno strumento indispensabile e obbligatorio per il monitoraggio dei fondi, la programmazione degli interventi e la verifica sull'avanzamento dei progetti finanziati e della spesa certificata. Il sistema prevede anche una prima integrazione con il *software* della contabilità.

Il sistema di gestione dei fondi consoliderà l'estensione anche ai fondi del PNRR e sarà implementato per governare, non solo la spesa e la certificazione, ma anche la programmazione, e consentirà di avere una *governance* completa su tutti i fondi, compresi quelli del bilancio ordinario.

Governo del territorio.

La Regione Campania, storicamente, ha avuto un suo sistema informativo territoriale, basato sui dati cartografici prodotti direttamente dall'Amministrazione o da altre fonti nazionali.

Da gennaio 2022 è disponibile il sistema informativo per l'edilizia residenziale pubblica, per la gestione dei bandi per l'assegnazione delle case di edilizia residenziale pubblica e per i fitti, che permetterà ai cittadini di presentare la domanda esclusivamente *online*. L'istruttoria risulterà agevolata grazie alla completa digitalizzazione del percorso di verifica anche dei requisiti. Inoltre, sarà potenziato l'attuale sistema informativo territoriale, che diventerà il supporto geografico per i principali sistemi informativi dell'ente. Sarà realizzato un sistema di supporto alla pianificazione urbanistica.

Agricoltura.

Da settembre 2021, a seguito della legge istitutiva dell'agenzia regionale per l'agricoltura, sono state avviate le attività di progettazione del sistema informativo a supporto dell'organismo pagatore, elemento propedeutico per la certificazione dell'organismo stesso.

Sarà realizzato il sistema informativo agricolo regionale, strumento indispensabile per la programmazione dei fondi comunitari del PSR ma anche per la gestione di tutti i procedimenti



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

amministrativi previsti nel settore. Sarà realizzato il sistema informativo a supporto dell'organismo pagatore regionale.

Ambiente.

Grazie alla programmazione di fondi comunitari per la digitalizzazione, sono stati finanziati alcuni interventi a favore di SMA Campania, ARPAC e Carabinieri per la realizzazione di sistemi informativi volti al contrasto dei reati ambientali e al monitoraggio del territorio. Con la costituzione dell'Unità di coordinamento Ambientale è stata avviata la progettazione del sistema informativo ambientale che, integrando le banche dati e i sistemi informativi dei soggetti istituzionali che gestiscono la materia ambientale, ha come obiettivo quello di fornire gli strumenti di analisi e di supporto alle decisioni per consentire il governo completo dell'ecosistema.

Sinfonia Ambiente è l'organizzazione, in una struttura logica, delle informazioni di carattere ambientale, finalizzata alla fruizione da parte di utenti che possono essere sia specialisti del comparto, sia soggetti interessati ad una visione più trasversale, garantendo un approccio operativo semplice ed un livello di dettaglio proporzionato alla competenza specialistica del fruitore. Infine, sarà completato il sistema informativo per il monitoraggio degli indicatori e il supporto alle decisioni in materia di monitoraggio ambientale (Sinfonia Ambiente).

Politiche sociali.

La Regione Campania ha realizzato il Sistema Informativo "*Campania Sociale Digitale*". Il sistema informatizza i processi sociosanitari a supporto degli Ambiti Territoriali e della Regione Campania, dalla fase decisionale e programmatica alla fase di erogazione dei servizi di monitoraggio e valutazione dei risultati. Nel periodo Covid sono stati realizzati tutti i portali a supporto dei bandi per l'erogazione dei *bonus* connessi al piano socioeconomico di Regione Campania. Nel 2024 è stata realizzata la piattaforma per l'erogazione dei *voucher* per i secondogeniti, grazie alla integrazione dei dati esistenti nella piattaforma Sinfonia salute, con le farmacie e i negozi che si sono candidati alla gestione dei *voucher* tramite la *card* regionale.

Sulla base dell'esperienza maturata nella gestione dell'emergenza pandemica, al fine di facilitare l'accesso alle politiche di sostegno in materia sociale, il sistema informativo sociale subirà una evoluzione grazie alla realizzazione di servizi digitali da mettere a disposizione dei cittadini. Il sistema consentirà il monitoraggio dei contributi concessi, la semplificazione delle istruttorie amministrative connesse al rilascio di contributi, il contrasto alle false dichiarazioni.

Politiche del lavoro.

Dal 2018 la Regione Campania ha avviato un processo di unificazione delle basi dati provinciali e lo sviluppo di nuovi modelli applicativi, integrati con altri sistemi informativi locali e nazionali.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

È stato realizzato il nuovo portale SILF che offre servizi *online*, fruibili anche dagli *smartphone*, ai cittadini, alle imprese, agli enti di formazione.

Il sistema informativo SILF sarà potenziato e reingegnerizzato per gestire tutte le politiche attive del lavoro, implementare l'osservatorio regionale del mercato del lavoro e completare il processo di digitalizzazione del rapporto ente-imprese-cittadino, al fine di facilitare l'incontro domanda-offerta.

Semplificazione Amministrativa.

La semplificazione amministrativa non può essere scissa dal consolidamento dell'innovazione tecnologica regionale, che ne rappresenta il principale strumento di attuazione. Il processo di semplificazione passa attraverso l'accesso digitale ai servizi della Regione Campania, con la realizzazione di nuovi strumenti digitali (*WebApp* e App unica per tutti i procedimenti amministrativi, Portale istituzionale, ...) al fine di assicurare ai cittadini l'effettivo esercizio del diritto all'uso delle tecnologie digitali anche mediante un accesso *online* ai servizi di competenza regionale semplice ed integrato, con utilizzo di *pc*, *tablet* e *smartphone*. Indispensabile per il raggiungimento dell'obiettivo è il completamento dell'infrastruttura tecnologica di base e della informatizzazione dei procedimenti di competenza regionale, dell'utilizzo dello SPID e della Carta d'Identità Elettronica (CIE), per consentire agli utenti (cittadini, imprese, professionisti e altre Amministrazioni pubbliche Centrali e Locali) di accedere, in conformità alla disciplina vigente, con un'unica identità digitale ai servizi *online* della Regione Campania ovvero implementare l'interoperabilità e la cooperazione applicativa, anche con i sistemi nazionali (App IO, Pago PA, PDND, ...), per ridurre il numero di interazioni superflue tra le Pubbliche Amministrazioni e ridurre tempi e costi della burocrazia (principio *once only*).

Proseguirà il processo di digitalizzazione di tutti i procedimenti amministrativi dell'Ente sia tramite la realizzazione di servizi digitali (*sono ben 117 i servizi digitali realizzati in house nel biennio 2023- 2024*) sia tramite il dispiegamento del nuovo sistema di gestione degli atti amministrativi, denominato SINFONIA Atti e la sua integrazione con gli ecosistemi regionali. L'obiettivo, oltre che la gestione dei procedimenti interni all'amministrazione regionale per i quali è stato realizzato il portale *intranet* [Noi Digitali](#), è continuare ad implementare servizi digitali per i cittadini, i professionisti, le imprese, gli Enti Locali, che potranno interagire con l'Amministrazione regionale presentando in maniera guidata le istanze direttamente in digitale, attraverso il Catalogo dei Servizi digitali pubblici di Regione Campania, fruendo dei singoli servizi digitali dedicati, tutti a valore legale mediante autenticazione forte con SPID, CIE, CNS e con eIDAS. Quest'ultima modalità consente l'interoperabilità transfrontaliera delle identità digitali e permette a tutti i cittadini europei di accedere tramite la propria identità digitale nazionale ai servizi *online* erogati da una PA di uno Stato membro. In tale ottica, sono stati identificati una



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

serie di specifici interventi mirati alla digitalizzazione dei processi *As-Is* afferenti alle singole Direzioni facenti parte della Regione Campania. Essi sono inerenti ai due programmi definiti nella Strategia Digitale Regionale 2024-2026:

1. Tracking digitale delle pratiche amministrative: Ridurre i tempi e le operazioni necessarie al cittadino per l'invio della pratica, permettendo di tracciarne lo stato di avanzamento e di ridurre il tempo per la sua completa espletazione.
2. Rafforzamento della centralità dell'Utente: disegnare i processi digitali seguendo un approccio "*user-centric*" mettendo al primo posto il grado di soddisfazione dell'utente finale.

Gli interventi di digitalizzazione di procedimenti amministrativi che continueranno a realizzarsi saranno ripensati per l'esclusiva erogazione/fruizione in modalità telematica attraverso specifici servizi digitali accessibili unicamente *online* e con identità digitale (SPID, CIE, CNS e eIDAS) sul Catalogo dei Servizi digitali di Regione Campania, raggiungibile all'indirizzo [Servizi Digitali Regione Campania](#).

Il Catalogo ed i relativi servizi (ossia i procedimenti digitalizzati) saranno promossi anche attraverso il nuovo Portale istituzionale, in via di rilascio, che, come previsto dalla DGR 482/2021, è una piattaforma tecnologicamente evoluta in grado di migliorare la comunicazione con i cittadini e le imprese ed aumentare la trasparenza e il dialogo con tutti gli *stakeholder*.

La trasformazione digitale dei procedimenti amministrativi è stata accompagnata dall'innovazione delle modalità di gestione dei processi su cui tali procedimenti si basano e rafforzata dall'integrazione con il nuovo sistema di gestione documentale e protocollo, denominato *sinfonia-protocollo*, che sarà reso pienamente operativo entro il 2025.

Infatti, a ciascun servizio digitale dedicato (procedimento digitalizzato) è associato un cruscotto di gestione, di *back-office*, che rivoluziona il modo di lavorare dei dipendenti, finora basato su sistemi non adatti, come la gestione delle istanze tramite PEC. Grazie al cruscotto i dati principali delle pratiche connesse ad un procedimento sono immediatamente visibili perché l'informazione è strutturata e organizzata, facilmente ricercabile. Lo stato di avanzamento delle pratiche è quindi sempre sotto controllo in tempo reale e una serie di attività, come le notifiche agli utenti, sono state automatizzate e sono eseguibili con pochi passaggi.

Nel seguito si riporta l'elenco degli interventi che si ipotizza di realizzare nel prossimo triennio, al riguardo si prevede anche la digitalizzazione di ulteriori interventi che, anche se non indicati nella sottoindicata tabella, saranno richiesti in base alle esigenze rappresentate dalle varie Strutture regionali:



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Direzione	Procedimento
DG 50.05.00 – Politiche Sociali e Socio-sanitarie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondo Zero-Sei ▪ Flusso della corrispondenza per il procedimento amministrativo
DG 50.12.00 – Politiche Culturali e Turismo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manifestazione d'interesse alla partecipazione a fiere del turismo ▪ Autorizzazione all'istituzione di nuovi musei, raccolte museali di ente/interesse locale ▪ Riconoscimento dell'interesse regionale di musei o raccolte museali di ente locale e di interesse locale ▪ Riconoscimento della personalità giuridica privata ▪ Autorizzazione allo svincolo di destinazione delle strutture ricettive-turistiche ▪ Erogazione dei contributi concessi ex L.R. n. 30 del 17 ottobre 2016 ▪ Coordinamento delle attività di più fondazioni ▪ Unificazione dell'amministrazione di più fondazioni ▪ Nomina e sostituzione degli amministratori delle Fondazioni ▪ Approvazione delle modifiche apportate allo statuto ▪ Approvazione delle modifiche apportate al patrimonio dell'ente ▪ Approvazione delle modifiche apportate allo scopo dell'ente ▪ Approvazione delle modifiche apportate per il recepimento delle norme concernenti le onlus ▪ Trasformazione della fondazione ▪ Trasformazione delle IPAB ▪ Devoluzione dei beni che residuano dalla liquidazione del patrimonio ▪ Devoluzione dei beni residuali del patrimonio a seguito di liquidazione della persona giuridica privata estinta
DG 50.02.00 – Sviluppo Economico e Attività Produttive	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione Permessi Ricerca ATM ▪ Gestione Concessioni ATM ▪ Monitoraggio Concessioni ATM ▪ Rilascio nulla osta cosmetici ▪ Gestione Autorizzazione unica FER ▪ Monitoraggio Autorizzazione unica FER ▪ Istanza richieste depositi olii minerali ▪ Gestione bandi per fondi destinati alla Regione per progetti di assistenza e consulenza ▪ Gestione bandi per incentivi PMI ▪ Gestione avvisi pubblici destinati a comuni o consorzi ASI ▪ Gestione sanzioni in materia di artigianato e agroalimentare ▪ Piattaforma di monitoraggio Sanzioni



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Direzione	Procedimento
DG 50.07.00 – Politiche Agricole, Alimentari e Forestali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iscrizione essenze nell'Albo regionale degli Alberi Monumentali ▪ Albo regionale delle imprese forestali ▪ Autorizzazione all'utilizzo di elettrostorditori per il prelievamento di pesci in acque interne ▪ PO FEAMP 2014/2020 ▪ Gestione dell'Albo regionale delle Fattorie didattiche ▪ Gestione disciplinari di produzione integrata ▪ Gestione autorizzazioni fitosanitarie ▪ Riconoscimento laboratori fitosanitari privati ▪ Abilitazione personale tecnico allo svolgimento del controllo funzionale di macchine irroratrici ▪ Controlli e sanzioni connessi al rispetto della normativa fitosanitaria ▪ Incentivi per interventi a carattere territoriale per le emergenze fitosanitarie ▪ Rilascio attestati sufficiente capacità professionale ▪ Rilascio pareri tecnici per le autorizzazioni al taglio dei boschi privati e pubblici e visti di conformità dei progetti di taglio dei boschi pubblici ▪ Interventi per la forestazione della Regione Campania ▪ Finanziamento del settore apistico per il miglioramento della produzione, acquisto arnie e attività autogestite Associazioni Produttori ▪ Accertamenti danni da calamità naturale ▪ Gestione tecnico amministrativa commissioni per l'abilitazione all'esercizio venatorio ▪ Rilascio decreti Guardie Giurate Volontarie venatorie ▪ Riconoscimento della qualificazione giuridica di guardia giurata ittica volontaria ▪ Iscrizione delle associazioni di pesca sportiva e ambientaliste nell'albo regionale ▪ Autorizzazione per attività amatoriali per ornicultura e monitoraggio attività amatoriali 65. OCM vitivinicolo ▪ Gestione organizzazione centro istituto incremento ippico di santa Maria Capua Vetere ▪ Autorizzazione alla detenzione ed uso di richiami vivi di cattura ▪ Riconoscimento primi nuovi acquirenti settore lattiero caseario ▪ Autorizzazione della raccolta di funghi e tartufi
DG 50.09.00 – Governo del Territorio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimenti di evidenza pubblica per le procedure di gara e scelta del contraente ▪ Cessione in copia dei prodotti cartografici ed aerofotografici regionali ▪ Assegnazione ai Comuni dei contributi per il sostegno ai canoni di locazione ▪ Assegnazione ai Comuni dei contributi per il sostegno ai canoni di locazione in caso di morosità incolpevole ▪ Programma Operativo Regionale 2014/2020 ▪ Assegnazione ai Comuni dei contributi per «Programmi di rigenerazione urbana» ▪ Accesso civico semplice e generalizzato a dati e documenti amministrativi ▪ Accesso documentale agli atti e Documenti amministrativi Legge 241/90 e ss.mm.ii. - Decreto Lgs 196/2003- D.P.R. 184/2006 - Regolamento Regionale 2/2006 ▪ Autorizzazione Paesaggistica in via sostitutiva ▪ Accertamento della compatibilità paesaggistica – ex artt. 167-181 d.Lgs n. 42/2004 e ss.mm.ii ▪ Annullamento del Permesso di Costruire rilasciato dalle Amministrazioni Comunali ▪ Redazione del Masterplan Litorale Domitio-Flegreo



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Direzione	Procedimento
DG 50.08.00 Mobilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Costruzioni in deroga ▪ Nulla osta attraversamenti ▪ Messa in servizio scale mobili, ascensori ▪ Messa in esercizio materiale rotabile regionale ▪ Linee TPL su gomma interregionali e interprovinciali ▪ Rilascio attestato di idoneità per iscrizione ruolo conducenti servizi pubblici non di linea ▪ Iscrizione aggiornamento albo regionale trasporto scolastico ▪ Istanza di classificazione e declassificazione strade non statali ▪ Attestato di idoneità per iscrizione ruolo conducenti servizi pubblici non di linea ▪ Concessioni viabilità regionale ▪ Gestione dei Finanziamenti concessi dalla regione per interventi su reti ferroviarie ▪ Gestione concessione demaniali marittime portuali ▪ Monitoraggio delle attività ispettive sui contratti ed i servizi del trasporto pubblico locale ▪ Monitoraggio delle attività ispettive sui contratti ed i servizi del trasporto pubblico locale
DG 50.06.00 Difesa del Suolo ed Ecosistema	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Istanza per il risarcimento dei danni causati dalla mancata manutenzione del reticolo idrografico ▪ Accordi bonari ▪ Regolarizzazione degli invasi ▪ Abilitazione dei tecnici competenti in acustica ▪ Concessioni per grandi derivazioni ▪ Assegnazione contributi INFEAS ▪ Concessione di attraversamento o uso del demanio idrico
DG 50.18.00 Lavori Pubblici e Protezione Civile	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autorizzazione e concessione d'uso del demanio idrico ▪ Voltura, rinnovo e revoca della concessione d'uso del demanio idrico ▪ Approvazione progetto unitario di gestione produttiva del comparto estrattivo ▪ Determinazione contributo da attività estrattiva ai Comuni ▪ Riconoscimento requisiti minimi di capacità per attività estrattiva ▪ Rilascio autorizzazione o concessione estrattiva ▪ Delocalizzazione ▪ Estinzione di cava ▪ Ordinanze di sospensione delle attività estrattive in cava e combinazione delle sanzioni amministrative di riferimento a cave ▪ DGR n. 410 del 2010 - Direttiva regionale per l'accertamento e il risarcimento dei danni causati da mancata manutenzione del reticolo idrografico di competenza della Regione Campania
DG 50.10.00 Università, Ricerca e Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione finanziamenti POR Campania FSE 2014-2020 ▪ Gestione finanziamenti POR FESR in materia di infrastrutture pubbliche per l'innovazione ▪ Gestione finanziamenti POR, FESR e POC 2014-2020 – operazioni infrastrutturali ▪ Progettazione, programmazione e attuazione interventi POR FSE 2014-2020 – Erogazione borse di studio ▪ Progettazione, programmazione e attuazione interventi POR FSE – Sovvenzioni ▪ Progettazione, programmazione e attuazione interventi POR FESR – aiuti 118



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Direzione	Procedimento
DG 50.17.00 - Ciclo integrato delle Acque e dei Rifiuti. Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali	<ul style="list-style-type: none">▪ Autorizzazione di impianti rifiuti e autodemolizioni▪ Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA)▪ Autorizzazioni alle emissioni in atmosfera▪ Autorizzazione al trasporto transfrontaliero dei rifiuti▪ Sanzioni amministrative scarichi▪ Bonifiche

Tabella 2 Interventi che si ipotizza di realizzare nel prossimo triennio.

Nell'ambito delle azioni volte a rafforzare ulteriormente il Valore Pubblico si collocano anche due progettualità finanziate a valere sul fondo PNRR, Misura 1.4.2 e 1.7.2, da concludersi entrambe nell'anno 2025, con l'obiettivo comune di migliorare l'accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e di ridurre la *gap* digitale presente fra i cittadini.

In particolare, il progetto PNRR *Citizen Inclusion* (Misura 1.4.2) intende migliorare l'accessibilità dei servizi pubblici digitali attraverso una serie di leve, tra cui verifiche di accessibilità di siti *web* e *app* di soggetti pubblici, attività di diffusione della cultura dell'accessibilità su scala nazionale. La progettualità intende promuovere l'inclusione sociale migliorando la qualità, l'utilizzabilità e l'accessibilità dei servizi pubblici digitali, con particolare attenzione alle fasce più fragili della popolazione. Nello specifico, si prevedono tre linee d'azione da mettere in atto entro la prima metà del 2025 che mirano al miglioramento dell'accessibilità per i siti *web* e le *app*, alla diffusione della cultura dell'accessibilità mediante iniziative di formazione e comunicazione rivolte ai dipendenti regionali e, in ultimo, al miglioramento delle condizioni lavorative dei dipendenti con disabilità mediante l'introduzione di tecnologie assistive.

Invece, il progetto PNRR misura 1.7.2 "Rete dei Servizi di Facilitazione Digitale" rientra nell'iniziativa nazionale [Repubblica Digitale](#) ed è pensato per aiutare i cittadini a migliorare le proprie competenze digitali. In un mondo sempre più connesso, è fondamentale che tutti possano utilizzare le tecnologie in modo efficace, almeno nelle cinque Aree di competenza indicate nel *DigComp* (modello di riferimento europeo delle Competenze Digitali di base):

1. Informazione e alfabetizzazione dei dati;
2. Comunicazione e collaborazione;
3. Creazione di contenuti digitali;
4. Sicurezza;
5. *Problem solving*.

I Punti di facilitazione digitale, denominati "Punti Digitale Facile", sono spazi fisici, ovvero locali accessibili al pubblico, resi disponibili senza oneri economici reciproci, tramite apposite



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

convenzioni con Regione Campania, presso Enti pubblici (Università pubbliche, Scuole superiori statali, Istituti comprensivi statali, Fondazioni ITS, ASL/Distretti Sanitari, Aziende Ospedaliere pubbliche, Camere di Commercio), nei quali giovani maggiorenni ed adulti di ogni età possono ricevere gratuitamente supporto e formazione su come utilizzare strumenti e servizi digitali.

Il progetto campano mira a creare complessivamente 347 punti di facilitazione in tutta la Regione, per fornire formazione e supporto ad almeno 274.000 cittadini maggiorenni, entro il 31.12.2025 (salvo eventuali proroghe).

Cybersicurezza

È interesse della Regione Campania, in conformità alla Strategia Nazionale di Cybersicurezza 2022-2026, promuovere e favorire le attività di studio e ricerca finalizzate a migliorare la gestione della "cyber security nell'amministrazione pubblica", nonché assicurare opportune e idonee misure di *cyber security* per l'Ente regionale. In tale ottica la Regione Campania ha investito nella formazione del proprio personale e nella realizzazione di infrastrutture tecnologiche sempre più all'avanguardia per migliorare la sicurezza informatica in ambito regionale. Tutto ciò ha permesso di respingere un importante attacco informatico subito contro i sistemi IT regionali. In continuità con quanto già fatto, la Regione Campania proseguirà nel processo di potenziamento della gestione della "cyber security per l'Ente regionale" mediante il completamento e l'aggiornamento dei propri sistemi informatici, in continuità con le azioni già intraprese e l'adeguamento dei processi operativi e lo sviluppo di programmi di formazione al fine di mitigare il verificarsi di errori umani e garantire la continuità dei servizi.

Per quanto concerne il primo punto, l'intervento si concretizza con il rinnovamento dei *Firewall* fisici presenti all'interno del DC (*Data Center*) di Regione Campania e del corrispondente sito delocalizzato di DR (*Disaster Recovery*). L'attività, di conseguenza, prevede la dismissione degli apparati "obsoleti" attualmente presenti e l'acquisto di nuovi apparati *hardware* relativi ai *firewall* perimetrali. Tale scelta strategica rappresenta la soluzione ottimale per la protezione dei dati e delle informazioni gestite dal nuovo DC.

Per garantire la continuità operativa dei sistemi informativi, Regione Campania prevede un intervento volto all'adozione di tecnologie basate su intelligenza artificiale e *machine learning* per il miglioramento delle capacità di individuazione e contrasto degli attacchi *cyber*. Anche l'istituzione di un osservatorio di *Cyber Sicurezza* regionale, focalizzato sulle attività di ricerca e sviluppo in ambito sicurezza cibernetica contribuirà all'analisi e alla comprensione a 360° di evidenze, problematiche e soluzioni di *cybersecurity*.

Il secondo punto sarà attuato con la prosecuzione del corso formativo sulla *Cyber Sicurezza* con la terza annualità. I contenuti ivi presenti si prestano molto ad innalzare il livello di



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

consapevolezza dei rischi, soprattutto nei mutevoli scenari moderni (lavoro agile, uso di dispositivi mobili, ecc).

2.1.2 Obiettivi di Valore Pubblico

Con gli indirizzi strategici della Regione Campania per il triennio 2023-2025¹ sono stati individuati quattro macro ambiti di Valore Pubblico e, per ciascuno di essi, sono stati definiti i principali obiettivi di Valore Pubblico da perseguire attraverso la definizione di pochi e sfidanti obiettivi per le strutture dell'Amministrazione.

Per ciascun ambito, si riportano possibili indicatori di impatto, misurabili e attendibili, idonei a rappresentare il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Valore Pubblico, tenuto conto che lo stesso, talvolta, è riscontrabile solo nel medio-lungo periodo.

SALUTE E BENESSERE

Obiettivi di Valore Pubblico

- Migliorare qualitativamente e quantitativamente i servizi all'utenza del sistema sanitario regionale
- Migliorare le condizioni delle fasce deboli della popolazione

Indicatori di Valore Pubblico

La finalità strategica di questo ambito di Valore Pubblico è il benessere del cittadino perseguito attraverso la tutela della salute e dei diritti sociali.

Con riferimento alla tutela della salute, la Regione Campania prosegue nel percorso di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi all'utenza del sistema sanitario regionale. Costruire una Sanità sempre più efficiente e vicina al cittadino richiede l'ammodernamento delle

¹ Nota prot. n.18816/UDCP/GAB/GAB del 18 novembre 2022.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

strutture sanitarie esistenti, la realizzazione di nuovi ospedali, nuove assunzioni e stabilizzazione del personale precario.

Gli investimenti regionali hanno dato una notevole spinta in materia di edilizia sanitaria. Al riguardo, la Regione ha in corso la gestione di tre accordi di programma di edilizia sanitaria ai sensi dell'art. 20 della L. 67/88. La realizzazione degli interventi inclusi in detti Accordi consentirà di ammodernare ed innalzare il livello qualitativo delle strutture sanitarie pubbliche. I vari Accordi di programma prevedono la realizzazione di ben dieci nuovi ospedali². Ai cinque programmati nella III Fase, infatti, si aggiungono il Nuovo Santobono, i nuovi ospedali di Castellammare di Stabia, di S. Maria Capua Vetere, di Nola ed il Completamento del Nuovo Policlinico di Caserta. La realizzazione di un sistema sanitario più efficiente, che renda più efficace l'erogazione di servizi, riduca i tempi di attesa e semplifichi la comunicazione tra strutture sanitarie e cittadini, inoltre, non può prescindere dal miglioramento delle tecnologie disponibili e dal potenziamento della Sanità Digitale.

Al riguardo, la Giunta Regionale, per far fronte in modo adeguato alla domanda di prestazioni sanitarie ed ai molteplici fabbisogni del territorio, ha previsto interventi di finanziamento diretti al potenziamento delle infrastrutture immateriali e digitali, oltre che delle attrezzature, necessarie a rafforzare la capacità di risposta dei servizi sanitari.

È altresì previsto lo sviluppo di ecosistemi avanzati di telemedicina, asse portante del rafforzamento della sanità territoriale e del miglioramento degli *standard* di cura di cittadini e residenti.

In attuazione del PNRR, Missione 6, Componente 1, è prevista, infatti, la realizzazione di reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale. Gli investimenti previsti riguardano la realizzazione di Case della Comunità, Ospedali di Comunità e Centrali Operative Territoriali, queste ultime sia come parte strutturale che come *device* di supporto alla telemedicina.

Al miglioramento dei servizi del SSR e alla produzione di un maggiore livello di soddisfazione dell'utenza contribuiscono, inoltre, gli interventi in materia di personale.

Con la D.G.R.C n. 190/2023 è stato stabilito il nuovo *standard* del fabbisogno di personale delle aziende sanitarie della Campania, in linea con la metodologia adottata dal MEF e dal Ministero della Salute. In ottemperanza al citato provvedimento le aziende hanno adottato i Piani Triennali di Fabbisogno di personale (PTFP) 2022/2024 e sono state avviate le procedure per l'adozione

² Politiche regionali in materia di sanità, [NADEFR 2025-27](#).



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

dei PTFP 2023/2025, nelle more della nuova metodologia ministeriale. Contestualmente sono in corso le procedure di reclutamento ordinarie e di stabilizzazione del personale in applicazione dell'art. 1, co. 268, lett. b), della legge 234/2021 e s.m.i., che vedranno la conclusione entro il 31 dicembre 2025, nonché quelle previste dal Dlgs 75/2017, per effetto delle proroghe legislative.

Nell'anno 2023 sono state assunte 5.170 unità di personale sanitario medico e non medico, amministrativo, tecnico e professionale. Per quanto riguarda, invece, i Piani Triennali di Fabbisogno Personale 2022/2024, sono previste circa 4900 assunzioni³.

Nell'anno 2024 sono state avviate molteplici iniziative regionali per il reclutamento di personale nelle aziende sanitarie della Campania, tra cui l'utilizzo di graduatorie centralizzate in discipline affini a medicina d'emergenza-urgenza (MEU) e il Concorso Unico regionale in MEU, attraverso l'individuazione di un'Azienda pilota, per superare la carenza di personale medico nei Pronto Soccorso, che si è tradotta in circa 52 MEU reclutati.

In ordine al miglioramento delle fasce deboli della popolazione, al fine di contrastare le situazioni di marginalità, povertà e fragilità, saranno poste in essere, in attuazione dei Piani nazionali e regionali per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà, attività di impulso ed aggiornamento della programmazione territoriale. È previsto, al riguardo, di implementare⁴ tale linea di azione attraverso la programmazione delle risorse per contrasto alla povertà e l'attivazione di procedure di supporto e di coordinamento agli Ambiti Territoriali al fine di realizzare concretamente gli obiettivi di contrasto alla povertà attraverso l'aumento dei servizi di ascolto, sensibilizzazione, informazione e segretariato sociale.

Si riportano, di seguito, possibili indicatori di VP e relative fonti, *baseline* e *target*:

SALUTE E BENESSERE					
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline	Target 2025
Mortalità per tumore	Tasso di mortalità per tumore all'interno della classe di età 20-64 anni	Numero per 10.000 residenti	ISTAT/BES	9,8 (2020)	↓

³Politiche regionali in materia di sanità, [NADEFR 2025-27](#).

⁴ Linea d'azione n.132, [NADEFR 2025-27](#).

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Posti letto per specialità ad elevata assistenza	Posti letto per specialità ad elevata assistenza in degenza ordinaria in istituti di cura pubblici e privati	Numero per 10.000 abitanti	ISTAT/BES su dati Ministero della Salute	2,6 (2021)	↑
Infermieri e ostetriche	Infermieri e ostetriche praticanti per 1000 abitanti	Numero per 1000 abitanti	ISTAT/Co.Ge.A.P.S./Banca dati E.C.M	6 (2021)	↑
Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata	Percentuale di anziani trattati in Assistenza domiciliare integrata sul totale della popolazione anziana (65 anni e più)	%	ISTAT/Ministero della Salute/SIS	2,2 (2021)	↑
Grave deprivazione abitativa	Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali; b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità	%	ISTAT/BES	6,5 (2022)	↓
Grande difficoltà ad arrivare a fine mese	Percentuale di persone che, tenuto conto di tutti i redditi disponibili, riescono ad arrivare alla fine del mese con grande difficoltà	%	ISTAT/BES/Indagine Eu-Silc	24,3 (2022)	↓

Tabella 3 Indicatori di Valore Pubblico



MIGLIORARE IL RAPPORTO CON CITTADINI E IMPRESE

Obiettivi di Valore Pubblico

- Semplificazione, rafforzamento e riqualificazione della pubblica amministrazione
- Incrementare la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e loro gestione digitale

Indicatori di Valore Pubblico

Lo scopo strategico delle linee di sviluppo di questo ambito è il miglioramento delle attività dell'Ente e della qualità dell'azione amministrativa, la semplificazione e digitalizzazione delle procedure e dei servizi e il potenziamento della capacità programmatica e strategica al fine di ottimizzare l'acquisizione e l'uso delle risorse, ridurre la burocrazia e fornire alla cittadinanza servizi sempre più accessibili, efficaci e trasparenti.

Per perseguire questi fini è necessario che il Valore Pubblico da realizzare sia protetto con adeguate politiche di prevenzione della corruzione e trasparenza, sviluppando e rafforzando le capacità e le competenze del personale con politiche mirate e integrate di reclutamento e formazione.

Nell'anno 2025 il rafforzamento della capacità amministrativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione sarà realizzato proseguendo nell'affinamento della mappatura dei processi gestiti dalle strutture regionali, tenendo conto, altresì, della riorganizzazione degli uffici della Giunta Regionale prevista dalla L.R. n.6/2024. Continuerà anche l'attività di razionalizzazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo predisposte dalle strutture regionali. Proseguirà l'utilizzo della modalità informatica per le attività di definizione e monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza e per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, anche attraverso il miglioramento degli strumenti utilizzati per la gestione delle predette attività. In riferimento alla trasparenza amministrativa, al fine di facilitare l'accesso di cittadini e *stakeholder* alle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, continuerà il



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

processo di monitoraggio sulla pagina istituzionale Amministrazione trasparente e sui dati e documenti in essa pubblicati, in linea con le indicazioni fornite dall'Anac.

Il rafforzamento della capacità amministrativa sarà altresì perseguito proseguendo le attività di dematerializzazione delle procedure di gara attraverso la gestione telematica delle stesse allo scopo di garantire il rispetto del criterio del *Green Public Procurement*.

Si continuerà, inoltre, a razionalizzare e potenziare i processi legati alle entrate derivanti dai contratti di locazione e concessione di immobili regionali, attraverso la progressiva transizione dei flussi dei pagamenti verso l'ente a mezzo della piattaforma MYPAY/PAGOPA.

Relativamente agli interventi programmati nei diversi ambiti regionali in materia di digitalizzazione, si rinvia a quanto sopra ([par. 2.1.1](#)).

Si riportano, di seguito, possibili indicatori di VP e relative fonti, *baseline* e *target*:

MIGLIORARE IL RAPPORTO CON CITTADINI E IMPRESE					
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline	Target 2025
Utenti regolari di internet	Percentuale di persone di 11 anni e più che hanno usato internet almeno una volta a settimana nei 3 mesi precedenti l'intervista	%	ISTAT	71,8 (2022)	↑
Comuni con servizi per le famiglie interamente online	Percentuale di Comuni che erogano online almeno un servizio rivolto alle famiglie o agli individui ad un livello che consente l'avvio e la conclusione per via telematica dell'intero iter (incluso eventuale pagamento online)	%	ISTAT	41,6 (2022)	↑
Servizi full digital a carattere permanente	Numero di servizi per cui è stato digitalizzato l'intero ciclo di gestione del procedimento, dalla presentazione dell'istanza alla conclusione	Numero	R.C.	12 (2023)	↑
Servizi regionali a pagamento tramite PAGOPA/MYPAY	Numero di servizi regionali a pagamento tramite la piattaforma PAGOPA/MYPAY	Numero	R.C.	518 (2024)	↑
Servizi regionali digitali in ambito sociale	Numero di servizi regionali digitali che erogano contributi/sovvenzioni/vantaggi economici per cittadini ed organizzazioni	Numero	R.C.	8 (2023)	↑



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Servizi digitali regionali accessibili via SPID/CIE/CNS attraverso l'infrastruttura regionale	Numero di servizi digitali accessibili da Spid-CIE-CNS	Numero	R.C.	46 (2023)	↑
---	--	--------	------	-----------	---

Tabella 4 Indicatori di Valore Pubblico



OCCUPAZIONE E INCLUSIVITÀ

Obiettivi di Valore Pubblico

- Realizzare efficaci politiche del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET
- Investire e rafforzare i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale

HYPERLINK \I "IndicatoriVP3"[Indicatori di Valore Pubblico](#)

Per quanto concerne tale ambito, le politiche attive pianificate e promosse dalla Regione Campania mirano allo sviluppo socio-economico dei territori e alla crescita complessiva, quantitativa e qualitativa, dell'occupazione, attraverso un insieme di interventi che riguardano principalmente il rafforzamento della rete dei servizi per il lavoro, la valorizzazione delle sinergie tra le politiche formative e di istruzione e delle capacità di risposta dell'offerta formativa alle esigenze delle imprese.

In materia di formazione professionale la complessa strategia regionale mira a ridefinire le attuali modalità di gestione, monitoraggio, riconoscimento e controllo delle attività formative, perseguendo i fini determinati dalla legge e criteri di economicità, efficacia, efficienza, imparzialità, pubblicità e trasparenza, anche relativamente all'organizzazione degli uffici preposti, assicurandone omogeneità nelle azioni, semplificazione amministrativa, certezza delle regole e sostenibilità delle stesse nonché puntando ad instaurare rapporti tra imprese, cittadini e pubblica amministrazione improntati ai principi della collaborazione e della buona fede.

L'obiettivo è quello di favorire le politiche di transizione tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro per consentire ai giovani di orientarsi nel mercato del lavoro acquisendo competenze spendibili e accorciando i tempi di passaggio tra l'esperienza formativa e quella professionale.

Per le azioni di sistema concernenti l'obiettivo di migliorare la qualità, l'inclusività, l'efficacia e l'attinenza al mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e di formazione, l'obiettivo di promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusiva e di qualità (in particolare per i gruppi svantaggiati) nonché quello di promuovere un apprendimento permanente che faciliti il riorientamento professionale e la mobilità professionale,



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

è previsto l'utilizzo, in maniera complementare, di svariate fonti finanziarie, compresi i riparti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le risorse del PR Campania FSE+ 2021/2027, del POC Salvaguardia 2021/2027, quelle del PNRR, gli incentivi pubblici per la formazione continua e per le nuove competenze⁵.

Tra le politiche regionali in materia di formazione è doveroso segnalare il PAR – Piano Attuativo Regionale del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), un programma che rientra nell'ambito della Missione 5 del PNRR e che ha visto l'avvio della sua prima attuazione in Campania con la D.G.R. n. 281 del 7 giugno 2022 con la quale la Giunta Regionale ha approvato il Piano Attuativo Regionale. Il programma dovrà affermarsi quale nuovo paradigma delle politiche attive per la formazione ed il lavoro, contribuendo a promuovere lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, attraverso meccanismi gestionali che favoriscano la semplificazione e l'innovazione, investendo e rafforzando i sistemi formativi e di incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Nel corso della prima annualità del programma sono stati ampiamente raggiunti i *milestone* previsti per la Campania.

Nel 2023 il PAR GOL ha fatto registrare eccellenti risultati con il superamento dei *target* di programma assegnati alla Regione Campania. Rispetto al *target* di n. 143.800 soggetti da trattare sono stati trattati 168.398 soggetti. Il secondo *target* assegnato dal PNRR è relativo ai soggetti da avviare a misura di formazione professionale pari a n. 45.333. I beneficiari di misura sono stati nel 2023 n. 72.729 pari al 160% del *target* assegnato⁶.

Anche i *target* assegnati per il 2024 si assestano sugli stessi numeri del 2023 e, dal monitoraggio periodico che viene effettuato, i risultati raggiunti sono in linea con i *target* assegnati. I soggetti presi in carico nel primo quadrimestre sono stati n. 65.158, gli associati ad un percorso formativo sono stati 41.649, gli avviati a inserimento lavorativo sono stati 3.648.

Con le priorità della programmazione del PNRR, Missione 5, convergono anche le politiche regionali in materia di lavoro. I servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro e il sostegno all'occupazione sono gli ambiti su cui si fonda la programmazione regionale al riguardo.

Relativamente ai primi, rivestono un ruolo fondamentale i Centri per l'impiego, uffici di prossimità ai cittadini che costituiscono la rete dei servizi per il lavoro. I servizi pubblici erogati devono rispettare i livelli essenziali di prestazioni (LEP) definiti dal Governo nazionale (vd. D.M. 74 del 28.06.2019).

⁵ Politiche regionali inerenti alla Formazione, [NADEFR 2025-27](#).

⁶ Linea d'azione n. 65, [NADEFR 2025-27](#).



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Per il sostegno all'occupazione, invece, sono previsti una serie di interventi volti all'incremento dei livelli occupazionali e alla fuoriuscita di una parte di popolazione dalle condizioni di disagio socio-economico. Tali misure, prevalentemente di rilievo sociale, riguarderanno l'inserimento lavorativo dei giovani e dei soggetti svantaggiati.

Tra gli interventi volti ad incrementare i livelli di occupazione rientra la previsione del rafforzamento dei centri per l'impiego, da attuare attraverso il completamento del piano di potenziamento e di riqualificazione del personale, per l'erogazione di servizi sempre più specialistici ed orientati al cittadino. Il piano di potenziamento dei CPI rientra nel principio fondamentale del pilastro europeo dei diritti sociali "sostegno attivo all'occupazione" e il dominio BES che concorre prevalentemente a migliorare è "qualità dei servizi".

Nella strategia di contrasto alla disoccupazione giovanile messa a punto dalla Regione, riveste particolare importanza, inoltre, la sinergia e l'integrazione tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro e della formazione professionale. Per implementare il processo di integrazione sul territorio tra il sistema produttivo ed il sistema di istruzione e formazione, per sostenere il passaggio dei giovani dall'istruzione al mondo del lavoro, la Regione Campania punta, tra l'altro, al potenziamento dell'offerta di Istruzione Tecnica Superiore attraverso la realizzazione di percorsi formativi biennali (triennali per il comparto marittimo) in tutte le aree tematiche e tecnologiche previste dal sistema nazionale, consolidando le esperienze più innovative e migliorando l'individuazione e l'aggiornamento delle figure professionali di interesse delle imprese.

Ai fini del rafforzamento dei sistemi educativi, imprescindibili sono gli investimenti nel campo dell'edilizia scolastica. L'obiettivo è realizzare interventi di adeguamento sismico e/o sostituzione edilizia e/o efficientamento energetico dimensionati sulla popolazione scolastica, attraverso una consapevole programmazione discendente da un adeguato grado di conoscenza dello "stato di salute" degli immobili. Al riguardo si segnala che nel triennio 2022-2024 risultano finanziati complessivi n. 78 interventi di edilizia scolastica (adeguamento sismico e/o sostituzione edilizia e/o efficientamento energetico). Per il triennio 2025-2027 è prevista la destinazione a "Scuola Viva in cantiere" di ulteriori risorse a valere sulla programmazione unitaria regionale e dovrebbe prendere avvio anche la programmazione nazionale triennale di edilizia scolastica (P.T.E.S.) ferma al triennio 2018-2020.

Parallelamente al parco progetti "Scuola Viva in cantiere", l'Ente ha messo in atto un programma di finanziamento delle valutazioni della sicurezza degli edifici scolastici attraverso la pubblicazione di un bando annuale destinato agli Enti Locali del territorio.

La messa in sicurezza e la riqualificazione degli edifici scolastici rappresenta una priorità dell'Amministrazione al fine di garantire il diritto allo studio, la riduzione dell'abbandono



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

scolastico precoce e la garanzia che ogni cittadino possa accedere a un'istruzione, una formazione e un apprendimento permanente di qualità, per acquisire competenze necessarie a partecipare pienamente alla società e affrontare con successo la transizione nel mercato del lavoro.

Il finanziamento delle verifiche di vulnerabilità degli edifici e "Scuola Viva in cantiere" rappresentano, pertanto, due filoni di una vera rivoluzione nel modo di programmare gli interventi di messa in sicurezza ed efficientamento energetico delle scuole.

Relativamente al tema dell'inclusione sociale, al fine di meglio finalizzare le azioni in materia di politiche sociali, sono state consolidate le modalità operative di intervento integrato con gli Ambiti Territoriali. Nell'ambito delle politiche di *welfare* adottate, in attuazione, tra l'altro, del Piano Sociale Regionale (D.G.R. n. 66 del 14/02/2023), sono state programmate risorse per complessivi euro 1.000.000,00 per la realizzazione di interventi di sostegno psicologico specifico in favore dei bambini e adolescenti che manifestino disagi psichici e/o comportamentali, volti a favorire la socializzazione, le abilità sociali, nonché a promuoverne l'inclusione sociale e la salute mentale, a valere sulle risorse del PR CAMPANIA FSE+ 2021/2027, priorità 3 Inclusione Sociale.

Nell'ambito dell'intervento complessivo denominato "*Campania per le famiglie e la natalità*" sono state programmate le seguenti misure⁷:

- "Misure di conciliazione famiglia - lavoro" con stanziamento di risorse per complessivi euro 10.000.000,00 per contribuire in maniera significativa al rafforzamento delle iniziative di *welfare* aziendale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne, ampliando l'offerta dei servizi e la loro accessibilità. È prevista, altresì, la possibilità di attivare azioni di orientamento e supporto alle donne prive di occupazione per favorire l'inserimento lavorativo; l'attivazione di servizi di nido, micronido e ogni forma di servizio integrativo che favoriscano la conciliazione della famiglia con il lavoro;
- "Voucher per l'erogazione dell'assegno unico per i nuovi nati secondogeniti" con stanziamento di risorse per euro 10.000.000,00 per contribuire in maniera significativa alla crescita della natalità;
- "Sostegno per spese sanitarie dei minori" con stanziamento di risorse per euro 5.000.000,00, allo scopo di offrire un sostegno economico alle famiglie con minori fino a 10 anni e un ISEE fino ad € 12.500,00, tramite il rimborso delle spese mediche odontoiatriche e delle cure e/o visite specialistiche non coperte dal SSN sostenute per i minori per un massimo di € 500; la

⁷ Politica in materia di Welfare, [NADEFR 2025-27](#).

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

misura, oltre a costituire un supporto alla famiglia con figli minori, risulta funzionale alla prevenzione, anche sanitaria, e alla tutela della salute e delle condizioni di vita;

- “Voucher per l’accesso ai nidi destinati a famiglie aventi requisiti ISEE per l’abbattimento della retta” con stanziamento di risorse pari a € 5.000.000,00;
- “Misure di rafforzamento dei centri per le famiglie, promozione dell’affido e della Bigenitorialità” con stanziamento di risorse pari a complessivi € 2.994.000,00 a valere sui Fondi Intese 2023 del Dipartimento per le politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si riportano, di seguito, possibili indicatori di VP e relative fonti, *baseline* e *target*:

OCCUPAZIONE E INCLUSIVITÀ					
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline	Target 2025
Tasso di occupazione (20-64 anni)	Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni	%	ISTAT	48,4 (2023)	↑
Tasso di disoccupazione (18-29 anni)	Rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro	%	ISTAT	32,3 (2023)	↓
Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.	%	ISTAT/BES	26,9 (2023)	↓
Partecipazione alla formazione continua	Per 100 persone di 25-64 anni	%	ISTAT/BES	8,3 (2023)	↑
Persone con almeno il diploma	Per 100 persone di 25-64 anni	%	ISTAT/BES	56,8 (2023)	↑



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Laureati e altri titoli terziari	Percentuale di persone di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario	%	ISTAT/BES	26,6 (2023)	↑
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Percentuale per 100 persone di 18-24 anni	%	ISTAT/BES	16 (2023)	↓

Tabella 5 Indicatori di Valore Pubblico



CAMPANIA GREEN E SOSTENIBILE

Obiettivi di Valore Pubblico

- Sviluppo sostenibile e Transizione ecologica
- Promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico

Indicatori di Valore Pubblico

In ordine, infine, all'ambiente, tassello centrale della *policy* della Regione Campania è la realizzazione di una strategia complessiva di sviluppo in grado di sostenere gli investimenti privati per l'attuazione di soluzioni innovative che mirino contemporaneamente al raggiungimento di due obiettivi essenziali per la società contemporanea, ovvero da un lato la sostenibilità ambientale ed energetica, dall'altro la crescita e il rinnovamento del tessuto produttivo.

Di detti obiettivi tiene conto il Piano Paesaggistico Regionale (PPR) che rappresenta il quadro di riferimento prescrittivo per le azioni di tutela e valorizzazione dei paesaggi campani e il quadro strategico delle politiche di trasformazione sostenibile del territorio in Campania, sempre improntate alla salvaguardia del valore paesaggistico dei luoghi.

La sinergia dei due quadri di riferimento contribuisce a una crescita intelligente, sostenibile ed equa. Ambiente, territorio e paesaggio devono rappresentare i punti di riferimento per qualsiasi politica di sviluppo e quindi pregnanti per qualunque programmazione, ancorché comunitaria.

Al riguardo si segnala che con Decreto Dirigenziale n. 314 del 15 novembre 2024, si è preso atto della documentazione relativa alle Linee guida per la pianificazione e la progettazione costituita da tre documenti:

- a) linee guida per le aree della dispersione insediativa e per le aree del periurbano;
- b) linee guida per la progettazione della rete ecologica;
- c) linee guida per l'integrazione delle infrastrutture con il paesaggio.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Le "linee guida" nascono all'interno dell'elaborazione del Piano Paesaggistico Regionale come un supporto utile a progettisti e pianificatori per le azioni legate alla valorizzazione del territorio regionale.

Nel perseguire un utilizzo efficiente delle fonti di energia rinnovabile e un contenimento dei consumi energetici e delle emissioni di CO₂, l'Ente si propone di implementare le politiche di promozione dell'efficientamento energetico che consentono, oltre al potenziamento della competitività delle imprese, di aumentare il risparmio atteso di emissioni di CO₂, favorendo il raggiungimento degli obiettivi fissati in attuazione del Protocollo di Kyoto.

Al riguardo, con Decreto Dirigenziale n. 54 del 27.01.2023, pubblicato sul BURC n. 8 del 30.01.2023, la Direzione Generale per lo Sviluppo Economico e le Attività Produttive ha approvato l'Avviso pubblico per il sostegno alle imprese campane nella promozione di efficientamento e risparmio energetico, rivolto alle imprese di tutte le dimensioni operanti sul territorio regionale. L'Avviso ha previsto la concessione di contributi a fondo perduto per la realizzazione di progetti di efficienza e riqualificazione energetica, nonché di impianti a fonti rinnovabili per autoconsumo, allo scopo di favorire la diminuzione dei costi energetici delle imprese e la riduzione delle emissioni dirette e indirette di gas ad effetto serra.

Inoltre, con Decreto Dirigenziale n. 2 del 10 gennaio 2023 della Direzione Generale per lo Sviluppo economico e per le Attività produttive è stato approvato l' "Avviso pubblico finalizzato alla selezione di proposte progettuali volte alla realizzazione di impianti di produzione di idrogeno rinnovabile in aree industriali dismesse, da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 2 "Rivoluzione verde e transizione ecologica", Componente 2 "Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile", Investimento 3.1 "Produzione in aree industriali dismesse", finanziato dall'Unione Europea - *NEXT GENERATION EU*". L'Avviso, rivolto alle imprese di tutte le dimensioni, anche in forma congiunta, è finalizzato alla selezione ed al successivo finanziamento di proposte progettuali volte alla realizzazione di siti di produzione di idrogeno rinnovabile in aree industriali dismesse.

Nel perseguire una costante riduzione dei costi di gestione è prevista la prosecuzione delle attività di efficientamento energetico di edifici di proprietà regionale, attraverso interventi di isolamento termico, riduzione dei costi di illuminazione e riscaldamento/climatizzazione, da conseguire anche con la realizzazione di impianti di nuova generazione. Tali interventi, inoltre, genereranno anche un positivo impatto sull'ambiente attraverso la riduzione di sostanze climalteranti, a tutto vantaggio dei cittadini e della collettività, oltre che delle strutture regionali oggetto degli interventi.

Nell'ottica di sensibilizzare le nuove generazioni al tema della sostenibilità ambientale, del corretto sfruttamento delle risorse e dell'efficientamento energetico, partendo da una corretta

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

raccolta differenziata dei rifiuti e promuovendo l'economia circolare, si inserisce tra gli altri l'intervento della *Direzione Generale Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, autorizzazioni ambientali* che, attraverso il monitoraggio delle varie tipologie dei rifiuti e l'attività di formazione sull'utilizzo della piattaforma web-service O.RSo., persegue l'obiettivo di contribuire alla corretta compilazione delle schede nel sistema ORSo nella fase di inserimento dei dati relativi ai rifiuti ritirati e trattati. Tra i risultati attesi vi è la previsione di monitorare l'andamento della produzione, raccolta, recupero e smaltimento delle varie tipologie dei rifiuti nel territorio regionale attraverso l'utilizzo di detta piattaforma⁸.

Si riportano, di seguito, possibili indicatori di VP e relative fonti, *baseline* e *target*:

CAMPANIA GREEN E SOSTENIBILE					
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline	Target 2025
Verde urbano	Verde urbano fruibile - metri quadrati per abitante	Metro ²	ISTAT	2021/2022	↑
Raccolta differenziata dei rifiuti urbani	Percentuale di raccolta differenziata raggiunta in Campania	%	Osservatorio regionale	56,58 (2023)	↑
Tasso di riciclaggio	Rapporto tra la quantità di rifiuti da imballaggio riciclati e la quantità di rifiuti da imballaggio prodotti	%	Osservatorio regionale	42,76 (2023)	↑
Energia – Fonti rinnovabili	Densità degli Impianti fotovoltaici – impianti per 10 km ²	numero	ISTAT	2021/22	↑
Bonifica siti orfani ⁹	N. siti bonificati su N. siti da Bonificare	numero	R.C.	-	↑

⁸ Linea d'azione n. 10, [NADEFR 2025-27](#).

⁹ Recupero dei siti inquinati "orfani", favorendo il loro reinserimento nel mercato immobiliare, riducendo l'impatto ambientale e promuovendo l'economia circolare. Il progetto utilizzerà le migliori tecnologie



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Riqualificazione ERP	N. di progetti realizzati su n. di progetti ammessi a finanziamento	numero	R.C. ¹⁰	0	↑
----------------------	---	--------	--------------------	---	---

Tabella 6 Indicatori di Valore Pubblico

L'Osservatorio regionale sulla gestione dei rifiuti ha recentemente pubblicato i dati sulla produzione e raccolta dei rifiuti urbani in Campania per il 2023 [\[link\]](#). Il quadro generale mostra un aumento della raccolta differenziata, che passa dal 54,68% del 2021 e 55,63% del 2022 al 56,6% nel 2023. Incrementare ulteriormente la raccolta differenziata non è solo un impegno necessario per conformarsi alla normativa, ma è fondamentale per consentire il raggiungimento di tassi di riciclaggio adeguati e migliorare la sostenibilità ambientale.

Il tasso di riciclaggio dei rifiuti di imballaggio, calcolato come rapporto tra la quantità di rifiuti riciclati e la quantità di rifiuti prodotti, monitora i progressi verso un'economia circolare nell'area tematica "gestione dei rifiuti". L'economia circolare si basa sull'ottimizzazione delle risorse raggiungibile attraverso strategie di eco-progettazione che garantiscano una maggior durabilità, riutilizzabilità, possibilità di *upgrading* e riparabilità dei prodotti, un incremento dell'impiego di materiali riciclati e della riciclabilità quando giungono a fine vita, con conseguente riduzione degli impatti ambientali e di rifiuti prodotti. Il tasso di riciclaggio dei rifiuti d'imballaggio monitora direttamente la quantità di materiale reimmesso nell'economia.

Per quanto concerne la transizione ecologica va segnalato che il Piano Regionale per la Gestione dei Rifiuti Speciali (PRGRS) recepisce le novità introdotte dal cd "Pacchetto per l'economia circolare" ed annovera tra i suoi obiettivi l'impulso al conseguimento dei *target* di transizione ecologica, attualmente promossi a livello comunitario, nazionale e regionale. In considerazione dei riflessi che la gestione dei rifiuti speciali ha sull'ambiente, sull'economia e sulla società in generale, oggi, più che nel passato, la corretta gestione di tali rifiuti rappresenta il passaggio fondamentale per lo sviluppo economico-territoriale nell'accezione formulata dalle politiche internazionali con particolare riguardo a quelle comunitarie.

Indicatore: Disponibilità di verde urbano fruibile -

innovative di indagine disponibili per identificare le reali necessità di bonifica e consentire lo sviluppo delle aree interessate [M2C4 – Investimento 3.4: Bonifica dei siti orfani – Campania PNRR \(regione.campania.it\)](#)

¹⁰ Sono stati ammessi a finanziamento per la riqualificazione della edilizia residenziale pubblica 54 progetti - [Sicuro, verde e sociale: Campania PNRR](#).



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

metri quadrati per abitante		
	2021	2022
Tempo		
Territorio		
Caserta	18,3	18,3
Benevento	22,4	22,7
Napoli	9,6	9,7
Avellino	18	18,1
Salerno	9,9	10

Tabella 7 Verde urbano fruibile

Indicatore: Densità degli impianti fotovoltaici - impianti per 10 km2		
	2021	2022
Tempo		
Territorio		
Caserta	91	108,900
Benevento	40,600	46,300
Napoli	77,800	88,600
Avellino	123,700	163,600
Salerno	83,700	105,300

Tabella 8 N. impianti fotovoltaici ogni 10 km2

Agli ambiti di valore pubblico individuati dal Presidente risultano collegati n. 82 obiettivi strategici annuali (OBSA)¹¹.

Si riporta, di seguito, il numero di obsa collegati agli ambiti di valore pubblico suddivisi per struttura di primo livello:

Struttura	Numero obiettivi di Valore Pubblico
500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	3
500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	4

¹¹ Gli obsa sono dettagliatamente riportati negli allegati b.1 e b.2.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	3
500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	3
500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	7
500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	4
500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	3
500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	2
500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITÀ	2
500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	6
501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITÀ LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	6
501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	3
501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	5
501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	1
501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	2
501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	4
501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	1
600600 - GRANDI OPERE	7
600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	6
601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	4
601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	2
700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	4
Totale complessivo	82

Tabella 9 Elenco strutture con numero di obiettivi di Valore Pubblico

Ambito di Valore Pubblico		Numero di OBSA
1	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	20
2	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	31



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

3	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	21
4	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	10
		82

Tabella 10 Ambiti di Valore Pubblico e numero di OBSA

Ambito	Valore Pubblico	SPL	OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
1	500200	2025OBSA500200.03	Promuovere l'efficiamento energetico a favore del sistema produttivo	Utilizzo efficiente delle fonti di energia rinnovabile e contenimento dei consumi energetici e delle emissioni di CO2.	
1	500600	2025OBSA500600.02	Ridurre l'inquinamento e promuovere la qualità dell'ambiente	Qualità dell'Aria – Misure previste nel Piano qualità dell'aria e dell'Accordo quadro sulla Qualità dell'Aria MiTE(MASE)/Regione Campania	
1	500600	2025OBSA500600.05	Attuazione di misure per la tutela delle acque	Implementazione "strumenti" per la tutela delle acque	
1	500800	2025OBSA500800.01	Potenziare il parco mezzi regionale dedicato all'espletamento dei servizi minimi di TPL, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del PNRR e del relativo Fondo complementare	Potenziamento parco rotabile su ferro e gomma	



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

1	500800	2025OBSA500800.04	Assicurare interventi di gestione e manutenzione delle reti stradali regionali al fine di garantire il mantenimento di adeguate condizioni di viabilità e di sicurezza. Incentivare la mobilità sostenibile e sviluppare la rete delle ciclovie	Interventi di gestione e manutenzione delle reti stradali regionali
1	500900	2025OBSA500900.01	Approvare il Piano Paesaggistico ed assegnare i contributi ai comuni per la redazione dei Piani Urbanistici Comunali	Approvazione del piano paesaggistico, aggiornamento ed articolazione di nuove normative e strumenti in materia di Governo del Territorio
1	500900	2025OBSA500900.03	Approvare il definitivo di PIV Masterplan Cilento sud e contribuire al finanziamento di concorsi di idee/progettazioni Masterplan Salerno sud e Agro Nocerino-Sarnese	Approvare ed Attuare i PIV dei Masterplan Litorale Domitio, Litotale costiero Salerno SUD, Cilento Sud, Aree Interne, Agro Nocerino-Sarnese
1	500900	2025OBSA500900.04	Approvare il Piano di Ricostruzione dell'Isola di Ischia	Elaborare il Piano di Ricostruzione dell'Isola di Ischia finalizzato ad un riassetto urbanistico paesaggistico ed idrogeologico del territorio.
1	501500	2025OBSA501500.07	Incrementare l'efficiamento energetico per la riduzione dei costi delle sedi degli uffici	Efficientamento energetico per la riduzione dei costi delle sedi degli uffici
1	501700	2025OBSA501700.01	Promozione dell'uso efficiente delle risorse e dell'efficiamento energetico accrescendo la consapevolezza ambientale tra cittadini e imprese al fine di incoraggiare comportamenti sostenibili	Tutela del territorio e dell'ambiente - Qualità dell'aria, riduzione dell'inquinamento



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

1	501700	2025OBSA501700.02	Rafforzamento della governance del ciclo dei rifiuti tramite attività di impulso, indirizzo, monitoraggio e controllo finalizzate a garantire una gestione efficiente e sostenibile	Tutela del territorio e dell'ambiente - Qualità dell'aria, riduzione dell'inquinamento
1	501700	2025OBSA501700.03	Razionalizzazione della gestione del Ciclo Integrato delle Acque, finalizzata all'autosufficienza idrica e al miglioramento della qualità dell'acqua	Ridefinizione del servizio idrico integrato regionale. Attuazione L.R. n. 15 del 2/12/2015
1	600600	2025OBSA600600.05	Realizzazione interventi infrastrutturali strategici	Programmazione e realizzazione di opere infrastrutturali di interesse strategico regionale
1	600600	2025OBSA600600.06	Progettazione ed Esecuzione Interventi Aree Verdi e Aree Naturali	Programmazione e realizzazione di opere infrastrutturali di interesse strategico regionale
1	600600	2025OBSA600600.09	Realizzazione del "Programma di interventi di mitigazione del rischio idraulico di interesse regionale afferenti al bacino idrografico del fiume Sarno"	
1	600600	2025OBSA600600.10	Gestione delle azioni per la realizzazione del programma di interventi finalizzato ad un utilizzo plurimo della risorsa idrica dell'invaso di Campolattaro (BN)	Programmazione e realizzazione di opere infrastrutturali di interesse strategico regionale
1	700500	2025OBSA700500.01	Impiego FUTSR per copertura giornaliera discariche attive, ovvero materiale di copertura definitiva discariche esaurite	Realizzazione impianti dedicati al recupero degli RSB e attività di caratterizzazione siti liberati dalle ecoballe. Monitoraggio gestione discariche in conformità degli indirizzi di cui



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

				al Piano Regionale Gestione Rifiuti Urbani
1	700500	2025OBSA700500.02	Garantire l'avanzamento di rimozione, trasporto e smaltimento/recupero dei Rifiuti Stoccati in Balle	Attuazione servizi di rimozione trasporto e smaltimento/recupero dei RSB e bonifica dei siti liberati
1	700500	2025OBSA700500.03	Trattamento rifiuti stoccati in balle presso gli impianti di Caivano e Giugliano	Realizzazione impianti dedicati al recupero degli RSB e attività di caratterizzazione siti liberati dalle ecoballe. Monitoraggio gestione discariche in conformità degli indirizzi di cui al Piano Regionale Gestione Rifiuti Urbani
1	700500	2025OBSA700500.04	Realizzazione impianti di trattamento della frazione organica proveniente da RD, con tecnologia aerobica o anaerobica	Impianti di trattamento della F.O. da R.D. a supporto della gestione del Ciclo Integrato dei Rifiuti
2	500100	2025OBSA500100.01	Gestione e attuazione del programma di investimento finanziario del Piano Sviluppo e Coesione	Programmazione, finanziare e realizzare infrastrutture a supporto dei sistemi regionali di mobilità, produttivi, ambientali, culturali, turistici e tecnologici
2	500100	2025OBSA500100.02	Attuazione dell' Accordo per la Coesione della Regione Campania	Contributo al Programma di interventi finanziati dal FSC per la realizzazione di infrastrutture a supporto dei sistemi regionali di mobilità, produttivi, ambientali, culturali, turistici e tecnologici
2	500100	2025OBSA500100.03	Fondo Sociale Europeo. Attività di semplificazione ed efficientamento dei processi	Programmazione, gestione, monitoraggio, controllo, sorveglianza, informazione e comunicazione delle azioni previste dal PR Campania FSE+ 2021 - 2027, monitoraggio e chiusura del POR FSE 2014/2020.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2	500200	2025OBSA500200.01	Sostenere e promuovere il sistema produttivo regionale	Sostegno al sistema delle imprese della Campania
2	500200	2025OBSA500200.02	Potenziare le opportunità territoriali per favorire lo sviluppo produttivo	Sviluppo territoriale
2	500300	2025OBSA500300.02	Garantire la tempestiva revisione del PR FESR 2021-2027	Implementazione PR FESR 21-27 e Programmi complementari. Chiusura POR FESR 14-20. Azioni Assistenza Tecnica e Capacity Building. Strategia di comunicazione FESR. Strategie Territoriali. Controlli di Primo Livello. Ufficio RIS3.
2	500300	2025OBSA500300.03	Garantire l'ottimale attuazione del PR FESR 2021-2027	Implementazione PR FESR 21-27 e Programmi complementari. Chiusura POR FESR 14-20. Azioni Assistenza Tecnica e Capacity Building. Strategia di comunicazione FESR. Strategie Territoriali. Controlli di Primo Livello. Ufficio RIS3.
2	500300	2025OBSA500300.04	Garantire l'attuazione ottimale degli interventi e delle linee d'azione strategiche previsti agli Allegati Accordo per la coesione e dal PSC	Implementazione PR FESR 21-27 e Programmi complementari. Chiusura POR FESR 14-20. Azioni Assistenza Tecnica e Capacity Building. Strategia di comunicazione FESR. Strategie Territoriali. Controlli di Primo Livello. Ufficio RIS3.
2	500393	2025OBSA500393.02	Implementare la strategia di rafforzamento prevista nel Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRigA)	Rafforzamento della capacità amministrativa in tema di gestione delle risorse per lo sviluppo



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2	500393	2025OBSA500393.03	Monitoraggio attuazione del PRigA	Rafforzamento della capacità amministrativa in tema di gestione delle risorse per lo sviluppo
2	500393	2025OBSA500393.04	Favorire l'attuazione della Strategia Aree Interne	Rafforzamento della capacità amministrativa in tema di gestione delle risorse per lo sviluppo
2	500500	2025OBSA500500.02	Favorire l'attuazione di interventi di contrasto alla povertà	Favorire l'attuazione di interventi di contrasto alla povertà
2	500500	2025OBSA500500.04	Potenziare, consolidare e qualificare i servizi di cura rivolti a bambini nella fascia d'età 0-3 anni	Rafforzare gli interventi a favore dell'infanzia
2	500700	2025OBSA500700.01	Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione dei Programmi di Sviluppo finanziati dal FEASR (PSR e PSP) e dal PRNN	Competitività, innovazione e sviluppo dell'economia e delle aree rurali
2	500700	2025OBSA500700.03	Campania Blu - Garantire l'attuazione del Programma Operativo di sostegno al settore della pesca e dell'acquacoltura regionale finanziato dal FEAMPA	
2	500900	2025OBSA500900.05	Approvare la disciplina del fondo regionale emergenza abitativa	Sostenere le politiche della casa attraverso la concessione di contributi individuali per l'emergenza abitativa e per il sostegno ai fitti, nonché attraverso l'accesso all'ERP.
2	500900	2025OBSA500900.06	Finanziare i programmi di architettura rurale, con fondi nazionali e/o PNRR	Promozione della qualità e della cultura dell'architettura, attraverso la partecipazione dei cittadini ed il sostegno alla ricerca ed ai concorsi per giovani progettisti



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2	501000	2025OBSA501000.01	Sostegno alla creazione e al consolidamento di start-up innovative ad alta intensità di applicazione di conoscenza in coerenza con le finalità previste nel documento "Strategia regionale di ricerca ed innovazione per la specializzazione intelligente"	Ricerca, Innovazione e Start up
2	501000	2025OBSA501000.02	Promuovere interventi volti al rafforzamento e alla riqualificazione del sistema regionale mediante investimenti in capitale fisso, beni immateriali e attività di ricerca e scambi di conoscenze, anche collaborativa e a carattere interregionale e internazionale, favorendo l'insediamento di centri di ricerca e imprese innovative e l'attrazione di talenti	Ricerca, Innovazione e Start up
2	501000	2025OBSA501000.03	Promozione della ricerca, dell'innovazione e della riqualificazione delle competenze digitali	Promozione dell'aggiornamento e della riqualificazione delle competenze
2	501000	2025OBSA501000.04	Potenziare la disponibilità di infrastrutture per la didattica e per la ricerca tramite la riqualificazione degli insediamenti universitari	Interventi infrastrutturali per l'Università
2	501000	2025OBSA501000.05	Valorizzare le università e garantire il diritto allo studio	Valorizzazione delle Università e attuazione del diritto allo studio universitario
2	501000	2025OBSA501000.06	Ampliare e migliorare l'offerta dei servizi destinati agli studenti universitari	Interventi per il miglioramento dell'offerta dei servizi destinati agli studenti universitari



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2	501200	2025OBSA501200.01	Potenziare l'offerta culturale regionale attraverso l'incremento e il miglioramento delle infrastrutture culturali, l'ampliamento delle attività e degli eventi culturali in coerenza con il DEFR	Azioni a sostegno, rilancio e consolidamento del "sistema cultura" (cinema, teatro, spettacolo, archivi, biblioteche, musei e parchi archeologici, promozione editoria e culturale, imprese culturali. Valorizzazione dei beni culturali e del patrimonio culturale immateriale della Campania come definite dalla Convenzione UNESCO per la salvaguardia del patrimonio culturale immateriale del 17 ottobre 2003
2	501200	2025OBSA501200.02	Migliorare l'offerta turistica regionale attraverso il potenziamento degli interventi a favore degli operatori economici del comparto in coerenza con il DEFR	Per il triennio 2025-2027, in continuità degli interventi realizzati negli ultimi anni sostegno della competitività e della crescita del sistema turistico regionale attraverso interventi di promozione, qualificazione e rafforzamento.
2	501200	2025OBSA501200.03	Valorizzare il patrimonio culturale regionale attraverso il digitale	Azioni di sviluppo, implementazione e infrastrutturazione del Digitale per la Cultura attraverso il popolamento e la diffusione dell'ecosistema digitale regionale per la cultura
2	501300	2025OBSA501300.02	Promozione delle pari opportunità attraverso la divulgazione delle analisi di bilancio secondo una prospettiva di genere	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile
2	600900	2025OBSA600900.02	Migliorare le condizioni di sicurezza urbana dei territori	Potenziamento dei sistemi di videosorveglianza - Adeguamento degli apparati tecnologici della polizia locale - Polizia di prossimità



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2	600900	2025OBSA600900.03	Rafforzare la coesione sociale attraverso il recupero dei patrimoni confiscati	Promozione e riutilizzo istituzionale, sociale e produttivo dei beni confiscati alle mafie
2	600900	2025OBSA600900.05	Favorire l'integrazione e l'accoglienza dei migranti	Favorire l'integrazione dei migranti dal punto di vista socio-lavorativo, prevenire e contrastare i fenomeni di discriminazione, tratta, caporalato
2	600900	2025OBSA600900.06	Implementazione dell'attuazione delle politiche di sviluppo delle aree interne	
3	500200	2025OBSA500200.04	Semplificare e Rafforzare l'azione Amministrativa	Rafforzamento dell'offerta dei servizi SURAP e semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza regionale.
3	500600	2025OBSA500600.03	Promuovere le misure relative alla politica regionale unitaria per il territorio e l'ambiente	Aggiornamento annuale delle banche dati del Piano Regionale di Bonifica e completamento dello sviluppo del "Sistema Informativo Piano Regionale di Bonifica – SI PRB"
3	500900	2025OBSA500900.02	Monitoraggio e manutenzione nuova CTR ed incremento degli elaborati cartografici ospitati sulla piattaforma	Migliorare la governance territoriale mediante l'aggiornamento della Carta Tecnica Numerica Regionale, e l'Incremento dell'utilizzo della piattaforma "Sinfonia Ambiente" che consente la generazione e consultazione dei dati territoriali.
3	501300	2025OBSA501300.03	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

3	501300	2025OBSA501300.04	Miglioramento del processo di elaborazione dei documenti di programmazione economico - finanziaria e contabile	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile
3	501300	2025OBSA501300.05	Razionalizzazione e potenziamento dei processi legati alle entrate tributarie e ai servizi fiscali	Razionalizzazione e potenziamento dei processi legati alle entrate tributarie e ai servizi fiscali
3	501300	2025OBSA501300.25	Corretta Gestione Contabile della SPL comprensiva di tutte le SSL	
3	501494	2025OBSA501494.02	Migliorare la digitalizzazione delle attività svolte a presidio dell'anticorruzione e della trasparenza.	Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
3	501500	2025OBSA501500.05	Migliorare il processo di riscossione delle entrate attraverso la piattaforma MyPay/PagoPA	Razionalizzazione e potenziamento dei processi legati alle entrate derivanti dai contratti di locazione/concessione di immobili regionali
3	501700	2025OBSA501700.04	Implementare la semplificazione amministrativa delle Autorizzazioni Ambientali per garantire una gestione efficace e digitale del rapporto tra cittadini, imprese e PA	Implementazione di azioni volte a garantire la sostenibilità e la tutela dell'ambiente e del territorio
3	501800	2025OBSA501800.03	Monitorare la digitalizzazione delle attività delle SSL del Genio Civile	
3	600600	2025OBSA600600.02	Attuazione di procedimenti complessi legati al PNRR	



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

3	600600	2025OBSA600600.04	Cura e gestione dei procedimenti espropriativi di competenza della Giunta Regionale.	
3	600900	2025OBSA600900.04	Potenziare la formazione e l'aggiornamento degli appartenenti alla Polizia Locale	RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DELLE POLIZIE LOCALI
3	600900	2025OBSA600900.08	Contrastare i fenomeni del racket e dell'usura (Avvio dei progetti selezionati)	Prevenzione e contrasto dei fenomeni del racket e dell'usura
3	601100	2025OBSA601100.02	Supportare la creazione e la trasformazione dei processi e dei servizi	
3	601100	2025OBSA601100.03	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali
3	601100	2025OBSA601100.04	Azioni per il mantenimento della certificazione ISO 9001e ISO 27001	
3	601100	2025OBSA601100.05	Supportare la dematerializzazione del flusso documentale	
3	601200	2025OBSA601200.02	Sistema di acquisizione digitale delle istanze di verifica di assoggettabilità alla VIA ex art. 19	Sviluppo ed implementazione di sistemi digitali di presentazione e gestione delle domande per il rilascio di tutti i pareri ambientali
3	601200	2025OBSA601200.03	Geolocalizzazione su mappa interattiva degli interventi sottoposti a procedure di Valutazione Ambientale.	Sviluppo ed implementazione di sistemi digitali di presentazione e gestione delle domande per il rilascio di tutti i pareri ambientali



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

4	500400	2025OBSA500400.01	Implementazione dei servizi sanitari offerti ai cittadini.	Monitoraggio e controllo in materia di reclutamento di Personale SSR incluso trattamento accessorio e formazione obbligatoria
4	500400	2025OBSA500400.08	Rafforzamento attività di controllo ai fini della riduzione delle liste d'attesa.	
4	500400	2025OBSA500400.09	Efficientamento erogazione Livelli essenziali di assistenza.	Migliorare gli strumenti di governance del SSR – Monitoraggio e Regolamentazione dei LEA – Appropriatelyzza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie.
4	500400	2025OBSA500400.10	Garantire un'organizzazione più efficiente e accessibile tramite il potenziamento della rete regionale per le malattie rare.	Migliorare gli strumenti di governance del SSR – Monitoraggio e Regolamentazione dei LEA – Appropriatelyzza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie.
4	500400	2025OBSA500400.11	Rafforzamento delle attività di controllo ufficiale delle AASSLL in materia di sicurezza alimentare e sanità veterinaria.	Miglioramento efficacia dei controlli ufficiali in materia di sicurezza alimentare e sanità veterinaria (dotazioni strumentali - formazione).
4	500400	2025OBSA500400.12	Implementazione del servizio di psicologia di base.	Monitoraggio e controllo in materia di reclutamento di Personale SSR incluso trattamento accessorio e formazione obbligatoria
4	500400	2025OBSA500400.13	Potenziamento delle diagnosi precoci e del follow-up delle patologie oncologiche.	Migliorare gli strumenti di governance del SSR – Monitoraggio e Regolamentazione dei LEA – Appropriatelyzza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

4	500500	2025OBSA500500.01	Contrastare la violenza di genere	Contrastare la violenza di genere
4	500500	2025OBSA500500.03	Promuovere l'attivazione di percorsi di presa in carico mirata delle persone con disabilità da parte degli Ambiti Sociali Territoriali	Garantire l'inclusione sociale delle persone con disabilità
4	600600	2025OBSA600600.08	Procedimenti relativi alle gare d'appalto per gli interventi del PNRR ed all'acquisizione di lavori, servizi e forniture.	Rafforzamento e semplificazione amministrativa

Tabella 11 Elenco Obiettivi Strategici di Valore Pubblico e linee d'azione



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2.2. Sottosezione di programmazione Performance

La presente sottosezione, predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 così come recepito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, costituisce l'ambito programmatico 2025-2027 della Regione Campania. Essa è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella Relazione della Performance e rappresenta uno strumento di pianificazione coerente ed integrato con gli altri strumenti di programmazione regionale. In tal senso, il DEFR e i documenti di programmazione dei fondi SIE rappresentano le fonti primarie ai fini della formulazione degli obiettivi strategici ed operativi delle strutture della Giunta Regionale.

La sottosezione Performance del PIAO 2025-2027 prosegue il percorso avviato con il Piano della Performance nel 2017, consolidato negli anni successivi alla luce delle precedenti esperienze e delle ulteriori competenze acquisite, e rappresenta un nuovo passo in avanti rispetto ai progressi che si intendono perseguire nelle prossime annualità con particolare riferimento all'ambito più ampio del PIAO all'interno del quale si inserisce la programmazione degli obiettivi di performance.

Detti obiettivi e indicatori di performance sono declinati, a partire dagli indirizzi strategici emanati dal Presidente, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio, con particolare attenzione al valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Una selezione di obiettivi strategici declinati per le strutture di primo livello, sono stati individuati come Obiettivi di Valore Pubblico.

Con la definizione degli obiettivi strategici per il triennio 2025 – 2027 particolare rilievo assumono:

1. gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
2. gli obiettivi di digitalizzazione;
3. gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. (Rif. allegato Piano delle Azioni Positive)

Nei paragrafi seguenti si descrivono

1. le caratteristiche principali del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione;
2. le caratteristiche generali del processo di definizione degli obiettivi di performance;
3. la struttura degli obiettivi Strategici ed operativi, con particolare rilievo per gli obiettivi trasversali.

Infine, in allegato, sono riportate le schede:



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- per singola Struttura di Primo Livello, contenenti la declinazione degli Obiettivi strategici annuali, l'indicazione degli Obiettivi strategici triennali cui sono collegati unitamente alla articolazione degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo strategico annuale;
- per singola Struttura di Secondo Livello contenenti la formulazione degli Obiettivi operativi, unitamente alla articolazione delle azioni, degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo operativo.

2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2025

I principi generali

Sulla scorta dell'esperienza maturata nella gestione del ciclo della performance nell'annualità 2024, l'Amministrazione ha predisposto l'Aggiornamento 2025 del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)*, così come previsto dall'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. Su detto Aggiornamento l'OIV ha espresso parere favorevole; pertanto, il documento è in via di approvazione da parte della Giunta Regionale.

Più nello specifico, per l'Aggiornamento 2025 del Sistema, seguendo il percorso logico utilizzato per le annualità precedenti, si è tenuto conto:

- ✓ degli Indirizzi e disposizioni nazionali e regionali formulati in materia di performance con impatto sul Sistema (D.Lgs. n.122/2023, Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania, Linee Guida DFP);
- ✓ dell'analisi delle Raccomandazioni formulate dall'OIV nel 2024 nei vari documenti prodotti (parere preventivo e vincolante reso sull'Aggiornamento 2024 del Sistema, Rapporto validazione Relazione sulla performance 2023, Documento di "Verifica della coerenza tra Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Piano della Performance - Anno 2024");
- ✓ dell'analisi delle conseguenze applicative dello SMiVaP, rilevate nel corso dell'implementazione del Sistema nelle varie fasi del ciclo gestite nel corso del 2024;
- ✓ delle osservazioni raccolte da strutture/attori dell'Ente;
- ✓ della necessità di alcune precisazioni, che non hanno impatti sostanziali e di merito sulle disposizioni interessate, finalizzate ad una maggiore chiarezza espositiva e coerenza formale nonché alla semplificazione di taluni aspetti.

La versione aggiornata dello SMiVaP, a valle del percorso suindicato ed all'esito del parere reso dall'OIV, introduce correttivi ed integrazioni negli ambiti di intervento riportati nel paragrafo 3.2.

Lo schema di seguito proposto illustra il modello concettuale dello SMiVaP per quanto attiene alla performance organizzativa.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027



Relativamente al suddetto schema, di seguito se ne esplicitano le terminologie:

- Indirizzi strategici: costituiscono le linee programmatiche strategiche dell'Amministrazione che, attraverso specifiche priorità, determinano l'agire amministrativo;
- Obiettivi strategici triennali (OBST): rappresentano la correlazione logico-concettuale tra gli indirizzi strategici e gli obiettivi in una prospettiva di medio termine, consentendo il raccordo tra le priorità e le strutture operative che ne assumono la responsabilità;
- Obiettivi strategici annuali (OBSA): dettagliano, attraverso specifici indicatori di Outcome, le finalità che ciascuna SPL intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati;
- Obiettivi operativi annuali (OBO): dettagliano, attraverso specifici indicatori di output, le finalità che ciascuna SSL intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati;
- Indicatori di Outcome: consentono di misurare gli impatti dell'agire amministrativo con particolare riferimento alle ricadute delle politiche istituzionali;
- Indicatori di output: consentono di misurare i risultati, output ed evidenze oggettive, delle azioni collegate a ciascun obiettivo operativo.
- Strutture di primo livello (SPL): sono le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali, le Strutture di Missione e gli Uffici di Staff dotati di autonomia;
- Strutture di secondo livello (SSL): sono le Unità Operative Dirigenziali e gli Uffici di Staff incardinati presso le Direzioni Generali e gli Uffici Speciali.

Si evidenzia altresì che una specifica attività di analisi ha avuto ad oggetto il riassetto organizzativo dell'Ente ed i relativi impatti sul Sistema. Al riguardo, sono stati analizzati:

- ✓ il DdL. n. 90 del 22/02/2024 - Disegno di legge "Ordinamento e organizzazione degli uffici della Giunta regionale;
- ✓ la L.R. n. 6 del 15/05/2024 - Ordinamento e organizzazione degli uffici della Giunta



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

regionale;

- ✓ la DGR n. 408 del 31/07/2024 - Attuazione L.R. n. 6/2024 - Ordinamento Regionale.

All'esito dell'analisi e sulla base delle relative risultanze, si è provveduto alla revisione delle disposizioni del Sistema interessate, con particolare riferimento agli aspetti concernenti i livelli di Strutture previsti dal nuovo Ordinamento, con le relative denominazioni e a tutte le disposizioni connesse.

Considerato che, allo stato, il nuovo Ordinamento degli Uffici non è ancora operativo, si procederà ad una successiva proposta di Aggiornamento del Sistema nell'imminenza della vigenza del nuovo assetto organizzativo, contenente la revisione delle disposizioni interessate.

I cambiamenti più rilevanti

Per l'Aggiornamento 2025 del Sistema, in linea generale, si è tentato di contemperare le esigenze di semplificazione e di risoluzione di talune criticità applicative ancora presenti con la necessità che le regole diventino patrimonio comune e consolidato di tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance.

Tenuto conto del percorso descritto nel paragrafo 3.1 ed all'esito del parere formulato dall'OIV, con l'Aggiornamento de quo si è provveduto ad introdurre, per talune fattispecie, precisazioni e/o rivisitazioni di procedure previste dal Sistema.

I principali ambiti di intervento sui quali si è intervenuti sono di seguito sinteticamente enucleati:

- ✓ Normativa in materia di inclusione e accessibilità: per effetto del D.Lgs. n. 222/2023 – *Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227* – e con particolare riferimento alle disposizioni ivi contenute che modificano gli artt. 3, 5 e 9 del D.Lgs. n. 150/2009 (articoli cogenti per le Regioni), si è intervenuti sulle disposizioni del Sistema che recepiscono i citati artt. del D.Lgs. n. 150/2009, adeguandole alle modifiche introdotte dal D.Lgs. 222/2023.
- ✓ Obblighi di comportamento e Valutazione della Performance: sono stati individuati i criteri per l'applicazione della penalità prevista dall'art. 17, comma 4, del *Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania*.
- ✓ Revisione delle tipologie di obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti: al riguardo, è stato eliminato l'obiettivo individuale (obbligatorio) in materia di trasparenza e anticorruzione tenuto conto di osservazioni emerse nel corso dell'anno, formulate da parte dei diretti interessati (dirigenti), nonché dei risultati dell'analisi condotta a campione nel 2023 e nel 2024 sul contenuto degli obiettivi assegnati, dalla quale sono emerse attività prevalentemente routinarie o di tipo adempimentale. Tanto anche in considerazione della previsione, nella sotto-sezione "Performance" del PIAO, dell'OBSA sulla trasparenza e



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

anticorruzione assegnato a tutte le SPL, declinabile – a discrezione dei Responsabili di SPL – in OBO da assegnare ai dirigenti di SSL. La proposta risponde altresì ad una logica di semplificazione, anche in considerazione delle altre tipologie di obiettivi obbligatori inserite nelle scorse annualità (lavoro agile, fatture) su tematiche trasversali. Inoltre, tenuto conto dell'introduzione, in sede di Aggiornamento 2024 del Sistema, dell'obiettivo obbligatorio per i dirigenti sulla misurazione dell'impatto del lavoro agile, è stata eliminata la tipologia opzionale di obiettivo riferito all'attuazione di misure organizzative sul lavoro agile.

- ✓ Valorizzazione del tema della leadership nel fattore "Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi" dei dirigenti: tenuto conto degli indirizzi formulati nella *Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance" del 28 novembre 2023*, si è intervenuti sul tema della leadership. In particolare, la Direttiva sottolinea la necessità che tale elemento di valutazione venga maggiormente valorizzato. tutto il personale di livello dirigenziale venga necessariamente valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership. Lo SMiVaP dell'Ente non prevede espressamente la leadership tra gli elementi di dettaglio, ma elementi ad essa connessi si rinvenivano negli elementi di dettaglio allo stato definiti. Al riguardo, la modifica concerne l'integrazione di ulteriori item descrittivi nell'ambito di taluni degli elementi di dettaglio già previsti, attingendo agli esempi formulati nella Direttiva.
- ✓ Adeguamento della denominazione delle Categorie del personale del comparto al nuovo sistema di classificazione dei profili è stato inserito nel Sistema il riferimento alla trasposizione delle categorie di personale vigenti (A, B, C, D e D con PO) nelle Aree previste dal CCNL.
- ✓ Scadenza fase valutazione performance individuale: con riferimento al termine entro il quale concludere la fase di valutazione finale, si ritiene più funzionale e coerente con la gestione del processo in questione che il termine decorra dall'approvazione in via definitiva della Relazione sulla performance, considerato che a partire da tale adempimento (e non dalla validazione) è possibile procedere alla conclusione di detta fase (valutazione finale). Inoltre, tenuto conto che negli ultimi anni la fase in argomento viene avviata in anticipo, all'esito dell'approvazione della Relazione (prima approvazione), nelle more della validazione a cura dell'OIV, è stato rimodulato, per il personale del comparto e per i dirigenti di SSL, il termine entro il quale concludere detta fase, dai 30 giorni attualmente previsti a 20 giorni.
- ✓ Revisione modelli schede Performance individuale: nell'ambito di una generale revisione dei modelli di Schede di performance individuale (anche in coerenza con i modelli presenti nella piattaforma dedicata GZOOM), si è resa necessaria la modifica di alcuni dei format di schede



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

previsti dal Sistema, nonché l'inserimento di ulteriori modelli.

- ✓ Consuntivazione performance individuale: con riferimento alla Relazione che il valutato presenta al Valutatore nella fase di consuntivazione della performance individuale, è stato previsto l'obbligo solo in capo ai dirigenti e al personale di ex cat. D EQ, D, C e B, rendendolo facoltativo per i dipendenti ex cat. A.
- ✓ Giudizio di sintesi: al fine di semplificare il processo, è stato previsto che il giudizio di sintesi non sia obbligatorio (sia quindi facoltativo) se la valutazione è pari a 100.
- ✓ Colloquio di sintesi: nel caso di strutture con numero elevato di dipendenti, sono stati rivisti alcuni aspetti procedurali connessi a detta attività.
- ✓ Precisazioni: in ordine a talune fattispecie e procedure, sono state introdotte alcune precisazioni finalizzate a chiarire e dettagliare le disposizioni interessate.

2.2.2 Le caratteristiche generali della definizione degli obiettivi di performance

Gli indirizzi strategici regionali.

Nell'ambito del Ciclo di Gestione della Performance, la sotto-sezione Performance del PIAO costituisce lo strumento con il quale la Giunta Regionale orienta le azioni delle strutture organizzative e del personale verso il perseguimento degli indirizzi strategici indicati dall'Organo politico. In tal senso il Piano contempla gli obiettivi strategici e operativi di performance, ovvero quegli obiettivi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa e incidono sulla valutazione individuale del personale.

Nel processo di definizione degli obiettivi di performance assumono valenza prioritaria gli indirizzi strategici emanati dal Presidente per il triennio 2023-2025, i quali stabiliscono che la preventiva definizione delle strategie in termini di valore pubblico costituisce atto fondamentale per sostenere, migliorare e finalizzare al meglio, con un approccio sistemico, la programmazione e le linee di sviluppo della Regione Campania. Il perseguimento dei principali obiettivi di Valore Pubblico, indicati con nota del Presidente prot. n. UDCP 18816 del 18/11/2022, e *"l'ottimale gestione dei processi impongono l'individuazione di pochi e sfidanti obiettivi per le strutture e obiettivi realmente sfidanti per i dirigenti che vanno individuati, proprio in considerazione della loro valenza strategica, tenendo conto di quanto definito nelle richiamate linee programmatiche dell'Ente e dalle misure previste all'interno del PNRR e dei Fondi Sie. In continuità con la precedente programmazione, gli obiettivi in parola dovranno tendenzialmente assumere un peso prevalente anche con riferimento agli obiettivi indicati nell'art. 11 comma 2 del vigente regolamento (sistema di misurazione e valutazione della performance)."*



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

In riferimento al collegamento col DEFR 2025-2027¹² e della NADEFR¹³, particolare attenzione si è posta nel disporre che gli Obiettivi strategici e le linee di azione del Documento fossero tutti contemplati nell'intero ciclo della performance e, quindi, declinati in obiettivi del Piano (strategici annuali/operativi) e/o in obiettivi individuali dei dirigenti, indicando, inoltre che nella definizione degli Indicatori e dei Target degli obiettivi associati alle Linee di azione si tenga conto dei "Risultati attesi" per il 2025 riportati nelle schede DEFR e NADEFR.

Come per lo scorso ciclo, anche per il 2025-2027, la definizione di DEFR e NADEFR è stata realizzata mediante la medesima piattaforma informatica del ciclo della performance, facilitando, da un punto di vista operativo, l'associazione degli Obiettivi di performance con gli Obiettivi strategici e le Linee di Azione di DEFR e NADEFR.

Un'ulteriore connessione è con la sotto-sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO, attraverso l'articolazione di un obiettivo strategico di natura trasversale finalizzato a *Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione*.

È ribadito il presidio degli obiettivi di natura trasversale relativi alla corretta gestione contabile, alla gestione delle risorse comunitarie e Fondi Nazionali e alla trasformazione digitale dei processi.

Al riguardo, al fine di semplificare la struttura, come per l'annualità precedente, è stata lasciata all'autonomia delle SPL la declinazione degli ambiti trasversali in obiettivi operativi da attribuire alle SSL o in obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti.

Infine, per la definizione di obiettivi strategici ed operativi ulteriori rispetto a quelli del DEFRC e a quelli trasversali, si è richiesto alle Strutture di tenere conto anche conto degli altri documenti di programmazione regionale.

Come definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance le Strutture di Primo Livello hanno articolato gli obiettivi strategici in coerenza con gli indirizzi strategici e hanno assicurato il processo di individuazione degli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di Secondo Livello, sentite queste ultime, curando che detti obiettivi abbiano, di norma, coerenza con gli obiettivi strategici.

Per il triennio 2025-2027 complessivamente sono stati definiti

- 261 Obiettivi Strategici Annuali;
- 560 Obiettivi Operativi.

¹² DGR n. 440 del 6/08/2024, risoluzione del Consiglio del 05/11/2024

¹³ DGR n. 681 del 6/12/2024, risoluzione del Consiglio del 20/12/2024



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Il processo di sviluppo e produzione.

La redazione della presente sotto-sezione è stata realizzata attraverso un lavoro sinergico tra tutte le Strutture organizzative regionali; la Direzione Generale per le Risorse Umane ha coordinato l'attività di articolazione degli obiettivi strategici delle Strutture di Primo livello, raccordandosi con le stesse anche ai fini della declinazione degli obiettivi operativi attribuiti alle Strutture di Secondo Livello e verificando la coerente configurazione formale degli obiettivi individuati.

L'intero processo ha visto coinvolti, in particolare per la rilevanza delle rispettive competenze in ordine alla declinazione degli indirizzi strategici, i seguenti Soggetti:

- ✓ il Responsabile della Programmazione Unitaria, con le relative Autorità di Gestione, in riferimento agli obiettivi strategici delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione dei fondi europei;
- ✓ il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in riferimento agli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione;
- ✓ il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie in riferimento agli obiettivi riferiti alla gestione contabile;
- ✓ Il Responsabile dell'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale in riferimento agli obiettivi in materia di trasformazione digitale.

Pertanto, muovendo dagli Indirizzi strategici del Presidente, è stato avviato il processo di definizione degli Obiettivi strategici ed Operativi della presente sotto-sezione.

La performance per il triennio 2025 – 2027.

Gli obiettivi trasversali

Gli ambiti di seguito elencati sono quelli sui quali l'Amministrazione, attraverso la definizione di obiettivi trasversali, persegue il raggiungimento di risultati che necessitano del concorso di tutte le strutture:

- Performance Finanziaria – corretta gestione contabile, nell'ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell'attività regionale.
- Trasparenza e anticorruzione, attesa la necessità di prevedere 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.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- Implementazione della trasformazione digitale, che rappresenta un obiettivo strategico nazionale, da cui discende la necessità che siano condivisi da tutte le SPL obiettivi finalizzati alla trasformazione digitale dei processi dell'intera organizzazione regionale.

Con riferimento al peso da attribuire agli Obiettivi di natura trasversale, tenuto conto degli Indirizzi del Presidente in ordine al peso prevalente da attribuire agli obiettivi strategici collegati al DEFRC/NADEFR e al PNRR, è stato previsto un peso complessivo non superiore al 49%.

Nei paragrafi seguenti si riporta, nel dettaglio, l'articolazione degli OBSA di natura trasversale.

Obiettivo (OBSA) sulla Performance Finanziaria (corretta gestione contabile)

In linea con gli anni precedenti l'Assessore al Bilancio ha fornito precise direttive sulle strategie in tema di corretta gestione contabile, con le indicazioni in ordine alla formulazione dell'Obiettivo strategico annuale sulla corretta gestione contabile, corredate da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione obiettivo, Pesi, Indicatori, Target e Regole di Calcolo, che si riportano di seguito. Riguardo gli indicatori, rispetto alle precedenti annualità sono confermati, anche rispetto alla formulazione, gli indicatori:

- Ottimizzazione del processo di rendicontazione
- Riduzione dello Stock di fatture impagate
- Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura.

In relazione all'indicatore "*Tempestività dei pagamenti attraverso la liquidazione delle fatture*", che fin qui ha consentito alla Regione Campania di conseguire negli ultimi due anni una tempestività dei pagamenti in linea con gli obiettivi fissati dalla normativa, considerato che, a partire dal 2024, in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 4 bis del DL 13/20231 (convertito nella Legge 41/2023 è già stato assegnato un obiettivo individuale riferito al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, con un peso non inferiore al 30%, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché ai dirigenti apicali delle rispettive Strutture di appartenenza, è proposto per il 2025, un nuovo indicatore, "**Tempestività della registrazione delle fatture**" finalizzato a garantire una corretta registrazione delle fatture sul RUF ed assicurare per tale via la tempestiva disponibilità e correttezza della contabilizzazione dei documenti nei sistemi informativi, essenziali per consentire al sistema PCC l'elaborazione di indicatori attendibili per la valutazione del livello e della dinamica dei tempi di pagamento e dello *stock* del debito commerciale.

Pertanto, l'obiettivo Strategico annuale è denominato "*Corretta Gestione Contabile della SPL comprensiva di tutte le SSL*" ed è misurato attraverso quattro indicatori come di seguito descritti.

	Indicatore	Target	Regola di calcolo
1	Ottimizzazione del processo di rendicontazione*: $\sum_{t=0}^{15} \text{soggetti circolarizzati con ritardo } t / \text{soggetti da circolarizzare} \left(1 - \frac{\text{ritardo } t}{16}\right)$	100%	% di realizzazione
2	Riduzione dello stock di fatture impagate: stock al 31.12.2024-stock al 31.12.2025/stock al 31.12.2024	25%	% di realizzazione
3	Tempestività della registrazione delle fatture: numero di fatture registrate entro i 10 giorni solari dalla ricezione / totale fatture ricevute nell'anno 2025	100%	% di realizzazione
4	Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura: numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie regolarizzati / numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie inviati (**)	100%	% di realizzazione

Tabella 12 Indicatori OBSA Corretta gestione contabile

* Per le SPL che non devono procedere alla Circolarizzazione per assenza di enti-società-organismi che presentano situazioni creditorie e debitorie nei confronti della Regione, la relativa attestazione negativa varrà come pieno raggiungimento del target, salvo verifica della effettiva insussistenza dei rapporti.

**PRU attribuiti alla SPL		% per scaglione	Denominatore: Numero dei PRU da regolarizzare
da	a		
1	50	85%	85% dei PRU di competenza
51	100	75%	43 + 75% sulla parte oltre i 50
101	300	55%	81 + 55% sulla parte oltre i 100
301	1000	30%	191 + 30% sulla parte oltre i 300
oltre 1001		5%	401 + 5% sulla parte oltre i 1000

Tabella 13 Modalità di calcolo dell'indicatore n. 4

Obiettivo (OBSA) su Trasparenza e Anticorruzione

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza ha fornito indicazioni in ordine alla formulazione dell'Obiettivo in questione, corredata da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione dell'Obiettivo, Indicatore, Target, modalità di calcolo, che si riportano nella tabella che segue.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

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	5	Riscontri forniti in maniera adeguata e tempestiva al RPCT/ Riscontri richiesti dal RPCT	100%

Tabella 14 OBSA Anticorruzione e Trasparenza

Obiettivi (OBSA) sulla Gestione Fondi SIE e PSC

Le Autorità di Gestione hanno fornito puntuali direttive, condivise dall'Ufficio di Programmazione Unitaria, alle Strutture di Primo Livello interessate agli obiettivi connessi ai processi di gestione delle risorse comunitarie, formulando gli obiettivi strategici trasversali in materia, con Indicatori, target, regole di calcolo e pesi.

Per le Strutture che gestiscono **fondi FESR**, è stata prevista l'articolazione dell'obiettivo in tre distinti indicatori, ai fini della più efficiente gestione dei programmi di pertinenza nell'annualità in esame.

In particolare, il primo indicatore dell'OBSA è afferente al PR FESR 2021-27 ed è volto primariamente ad assicurare il raggiungimento del target complessivo di certificazione regionale del Programma. Il target assegnato a ciascuna SPL (TSPL2025 nella formula di calcolo) costituisce il contributo di certificazione atteso da parte di ciascuna Struttura, quantificato in separata comunicazione. L'introduzione del coefficiente correttivo ($CRC2025/TRC2025$ all'interno della formula che definisce l'indicatore) incentiva, in una logica di corresponsabilità tra le SPL cointeressate dall'attuazione del Programma, l'auspicata tensione al superamento del target. Come nel pregresso esercizio, l'indicatore contempla una *milestone* intermedia nel mese di luglio 2025, così sollecitando ciascuna SPL ad una puntuale pianificazione delle attività sottostanti alla certificazione della spesa totale di competenza: in tal senso si è inteso dare idonea risposta, analogamente a quanto operato nel ciclo della Performance 2024, alle disposizioni di cui al punto 1.5 della DGR n.174 del 10/04/2024, laddove il monitoraggio del rispetto dei tempi di certificazione della spesa sostenuta costituisce attività propedeutica e necessaria per sostenere tempestivamente le entrate regionali rispetto alla fase di liquidazione della spesa medesima.

Il secondo indicatore proposto evidenzia la necessità, maggiormente sentita in ragione dello stato di attuazione del Programma ed in coerenza con le tempistiche imposte dall'Accordo per la



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

coesione recentemente sottoscritto, di circostanziare nel dettaglio, in sede di programmazione delle risorse FESR, gli elementi afferenti ai dispositivi attuativi che da tali programmazioni discendono. Ciò costituisce indubbia condizione per una programmazione che si traduca rapidamente in OGV (Obbligazioni Giuridicamente Vincolanti) e spesa certificabile, garantendo una corretta e tempestiva attuazione del Programma, anche in una logica di piena sinergia tra i fondi e massimizzazione dell'assorbimento delle risorse disponibili. In particolare, si richiede che le SPL proponenti le deliberazioni di programmazione delle risorse FESR accompagnino alla richiesta di parere la nota esplicativa che dettaglia, attraverso un'analisi compiuta e completa, gli elementi riportati *sub* Paragrafo 2 del Manuale di Attuazione del PR FESR 2021-27 in ultimo approvato con decreto dirigenziale nr. 49 del 22/03/2024.

Il terzo indicatore, infine, afferisce alle operazioni finanziate dal Fondo di Rotazione *ex lege* n.183/1987 come riportate nell'Allegato A5 del citato Accordo per la Coesione. L'indicatore in parola intende ricondurre alla responsabilità delle SPL coinvolte nell'esecuzione degli interventi, il tempestivo avvio e la corretta attuazione delle operazioni di competenza. In tal senso le SPL interessate dovranno garantire, entro il 31/12/2025, il conseguimento di obbligazioni giuridicamente vincolanti (OGV) per un valore pari al 100% della spesa indicata per le annualità 2024/2025 nell'Allegato B4 all'Accordo.

L'obiettivo Strategico annuale è, dunque, denominato "Garantire la corretta gestione del Programma FESR, con riferimento alla ultimazione dei progetti finanziati dal POR FESR 2014-20 e all'avvio di avvio del PR FESR 2021-27" ed è misurato attraverso i tre indicatori di seguito descritti.

Indicatore	descrizione	target
1	<p>Concorrere al raggiungimento del target di certificazione della spesa del PR FESR 2021-27:</p> $\frac{[(CSPL2025 \text{ al } 31.07.2025 * 1,2) + (CSPL2025 \text{ al } 31.12.2025 * 0,8)] * 2}{TSPL2025} * \frac{CRCL2025}{TRC2025}$	100%
2	<p>Garantire la tempestività e la completezza delle informazioni fornite, all'AdG FESR e alla Programmazione Unitaria, in sede di richiesta di parere sulle proposte deliberative di programmazione delle risorse FESR.</p> <p>N. Note esplicative complete</p> <hr/> <p>n. proposte deliberative</p>	90%



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

3	Tempestivo avvio e corretta attuazione degli interventi di cui all'Allegato A5 dell'Accordo per la Coesione OGV2025 _____ (CF2024+CF2025)	100%
---	--	------

Tabella 15 Indicatori OBSA Gestione Fondi

Legenda:

- Indicatore 1:

CSPL 2025 al 31.07.2025: Spesa certificata PR FESR 2021-27 dal 01/01/2025 al 31/07/2025 ascrivibile agli

interventi attuati dalla Struttura di Primo Livello (ivi incluse tutte le SSL gerarchicamente sotto ordinate);

CSPL 2025 al 31.12.2025: Spesa certificata PR FESR 2021-27 dal 01/08/2025 al 31/12/2025 ascrivibile agli

interventi attuati dalla Struttura di Primo Livello (ivi incluse tutte le SSL gerarchicamente sotto ordinate);

TSPL2025: Target di certificazione PR FESR 2021-27 assegnato alla SPL per l'anno 2025;

CRC2025: Spesa certificata PR FESR 2021-27 nell'anno 2025 a livello complessivo regionale;

TRC2025: Target di certificazione a livello complessivo regionale PR FESR 2021-2027 per l'anno 2025

Il fattore correttivo CRC2025/TRC2025 assume un valore maggiore o minore di zero in virtù, rispettivamente, di un raggiungimento pieno o parziale del target complessivo regionale producendo, conseguentemente, un effetto migliorativo o peggiorativo del risultato raggiunto dalla singola SPL.

Con riferimento all'ammontare dei valori CSPL, si precisa che l'attivazione dei controlli finalizzata alla certificazione dovrà avvenire entro un termine non inferiore ai 15 giorni antecedenti alla data prevista per la certificazione.

- Indicatore 3:

OGV2025: Valore delle Obbligazioni giuridicamente vincolanti da conseguire entro il 31/12/2025 da parte di ciascuna SPL responsabile degli interventi di cui all'Allegato A5;

CF2024: valore cumulato di spesa 2024 per le operazioni di competenza di ciascuna SPL come da cronoprogramma finanziario di cui all'Allegato B4 dell'Accordo per la Coesione;

CF2025= valore cumulato di spesa 2025 per le operazioni di competenza di ciascuna SPL come da cronoprogramma finanziario di cui all'Allegato B4 dell'Accordo per la Coesione.

Per quanto concerne il **Fondo per lo Sviluppo e la Coesione**, è stato proposto, in continuità con la precedente annualità, l'adozione di un OBSA legato all'avanzamento procedurale, di spesa e di certificazione del **PSC 2000-2020**, declinato in due indicatori specifici e descritto come segue:

Avanzamento procedurale, di spesa e di certificazione del PSC 2000-2020			
Indicatore	descrizione	Regola di calcolo	Target
1	Costo realizzato al 2025 / 80% ¹⁴ Costo ammesso 2025	percentuale	100%

¹⁴ Come per la precedente annualità, detto *target* andrà riparametrato per le strutture regionali assegnatarie di una dotazione FSC superiore al miliardo di euro. In questi casi, il *target* è raggiunto



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2	Spesa incrementale inserita nella DdS per intervento "n" / Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità per intervento "n"	percentuale	100%

Tabella 16 Indicatori OBSA PSC 2000-2020

Il primo dei due indicatori è funzionale a garantire, al termine dell'annualità 2025, un adeguato livello di spesa del Piano Sviluppo e Coesione, ponendo un *target* legato all'avanzamento complessivo di spesa (c.d. "costo realizzato"), tracciato nei sistemi informativi di monitoraggio, in misura proporzionale rispetto alla dotazione del parco progetti gestito da ciascuna SPL. Nello specifico, il *target* è raggiunto integralmente (nella misura del 100%) se la struttura avrà conseguito, al termine del 2025, un avanzamento di spesa complessivo pari ad almeno l'80% della dotazione degli interventi di competenza finanziati con le risorse FSC all'interno del Piano Sviluppo e Coesione. Il *target* è raggiunto parzialmente (nella misura del 50%) se tale avanzamento sarà compreso tra il 50% e l'80%; non sarà raggiunto (0%) in caso di avanzamento inferiore al 50%. La formula è sopra descritta, dove è da intendersi:

- "Costo realizzato al 2025", l'avanzamento complessivo di spesa, a valere sulla quota FSC, fatto registrare nel SNM dagli interventi di competenza della struttura alla data del 31/12/2025;
- "Costo ammesso 2025", la quota di finanziamento FSC complessivamente associato ai suddetti interventi, come risultante nel SNM alla data del 31/12/2025

A titolo esemplificativo, una struttura che, al 31/12/2025, risulti assegnataria di una dotazione FSC pari a 500 M€, potrà conseguire il *target* a condizione che, alla medesima data, abbia fatto registrare un avanzamento complessivo, in termini di costo realizzato, pari a 400 M€, ossia l'80% di 500 M€.

Il secondo indicatore proposto per il PSC 2000-2020 è finalizzato a garantire il rispetto delle prescrizioni formulate dall'Autorità Responsabile del Piano con la circolare prot. n. 191773 del 16/04/2024, la quale disciplina le modalità di rilascio dei visti di liquidabilità di competenza, propedeutici all'adozione dei provvedimenti di liquidazione da parte delle Direzioni Generali competenti *ratione materiae*. Anche per l'annualità 2025, il *target* sarà raggiunto se, in occasione di ogni battuta di certificazione e per ogni intervento per il quale è stata disposta una

integralmente (100%) se l'avanzamento di costo realizzato è pari ad almeno il 60% della dotazione complessiva; il *target* è raggiunto parzialmente (nella misura del 50%) se l'avanzamento complessivo sarà compreso tra il 40% e il 60%; il *target* non sarà raggiunto (0%) in caso di avanzamento inferiore al 40%.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

liquidazione, il costo realizzato incrementale inserito dalla SPL nella propria dichiarazione di spesa sarà almeno pari alla spesa che, al momento del rilascio del visto, risultava essere stata già oggetto di controllo di I livello da parte del medesimo ufficio. Il *target* è raggiunto integralmente (nella misura del 100%) se la struttura avrà portato in certificazione, nell'annualità 2025, tutta la spesa già precedentemente controllata in sede di rilascio del visto di liquidabilità da parte dell'AdG; il *target* è raggiunto parzialmente (nella misura del 50%) se la spesa portata in certificazione sarà compreso tra l'80% e il 100% dell'importo; non sarà raggiunto (0%) in caso di certificazione della spesa inferiore all'80%.

Il conseguimento del *target* sarà quindi misurato, ad ogni battuta di certificazione avviata nel corso del 2025, attraverso la formula sopra descritta dove è da intendersi:

- *"Intervento "n"*, il singolo intervento per il quale l'AdG ha rilasciato, su richiesta della SPL, il visto di liquidabilità nel periodo antecedente alla battuta di certificazione di riferimento;
- *"Spesa incrementale inserito nella DdS"*, l'avanzamento di spesa, in termini di costo realizzato a valere sulla quota FSC, inserito dalla SPL nella propria dichiarazione di spesa;
- *"Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità"*, l'importo complessivo delle spese sulla quota FSC che, al momento del rilascio del visto, risultavano già controllate con esito positivo formalizzato mediante checklist caricata sul sistema di monitoraggio.

Con riferimento agli interventi finanziati dal **FSC 2021-2027** nell'ambito dell'Accordo per la Coesione della Regione Campania sottoscritto lo scorso 17 settembre, l'OBSA, da assegnare alle Strutture di cui all'allegato 2, è legato all'avanzamento procedurale, di spesa e di certificazione del FSC 2021-2027 e viene declinato come di seguito.

Avanzamento procedurale, di spesa e di certificazione del FSC 2021-2027			
Indicatore	descrizione	Regola di calcolo	Target
1	Spesa incrementale inserita nella DdS per intervento "n" / Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità per intervento "n"	percentuale	100%
2	Spesa al 2025 / 100% target di spesa al 2025 per l'allegato "n"	percentuale	100%

Tabella 17 Indicatori OBSA legato FSC

Il primo indicatore è del tutto speculare a quello già proposto sul PSC 2000-2020 per garantire, quanto meno, la corrispondenza tra la spesa già controllata in sede di rilascio del visto di liquidabilità da parte dello scrivente ufficio e spesa certificata dalle SPL e sarà calcolato con la medesima formula sopra illustrata. A tal riguardo, si specifica che, in linea con le disposizioni del



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

DL 124/2023 (c.d. "Decreto Sud"), l'avanzamento di spesa sarà misurato utilizzando la locuzione "pagamenti" per indicare le spese sostenute dai beneficiari del programma. Pertanto, la formula proposta per la verifica del conseguimento del *target* in parola viene così esplicitata:

- *"Intervento "n"*, il singolo intervento per il quale l'AdG ha rilasciato, su richiesta della SPL, il visto di liquidabilità nel periodo antecedente alla battuta di certificazione di riferimento;
- *"Spesa incrementale inserito nella DdS"*, l'avanzamento di spesa, in termini di pagamenti validati sulla quota FSC, inserito dalla SPL nella propria dichiarazione di spesa;
- *"Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità"*, l'importo complessivo dei pagamenti validati sulla quota FSC che, al momento del rilascio del visto, risultavano già controllati con esito positivo formalizzato mediante checklist caricata sul sistema di monitoraggio.

L'individuazione del secondo indicatore discende dalla previsione normativa di cui all'art. 4, comma 4, del DL n. 124/2023, secondo la quale l'inesatta ovvero l'incompleta alimentazione del sistema nazionale di monitoraggio da parte delle strutture preposte all'inserimento dei dati è sempre valutata anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti di dette strutture. In riferimento all'utilizzo delle risorse FSC 2021-2027, la predetta disposizione assume particolare rilievo sotto il profilo del meccanismo automatico di definanziamento previsto dall'art. 2, comma 4 del citato DL 143/2023, secondo il quale il mancato rispetto del cronoprogramma di spesa annuale, quale risultante dal piano finanziario dell'Accordo per la Coesione, previsto per l'attuazione degli interventi e delle linee d'azione, determina il definanziamento dell'Accordo medesimo per un importo corrispondente alla differenza tra la spesa annuale preventivata, come indicata nel cronoprogramma, e i pagamenti effettuati, come risultanti dal Sistema nazionale di monitoraggio.

Pertanto, in coerenza con le succitate disposizioni normative, il secondo indicatore ha ad oggetto il pieno rispetto del cronoprogramma di spesa per l'annualità 2025, come desumibile dagli allegati B1, B2 e B3 dell'Accordo per la coesione, per gli interventi di competenza di ciascuna SPL.

Il conseguimento del *target* sarà misurato attraverso la formula sopra dove è da intendersi:

- *"Spesa al 2025"*, l'avanzamento complessivo di spesa, in termini di pagamenti validati dai beneficiari, fatto registrare nel SNM dagli interventi di competenza della struttura alla data del 31/12/2025;
- *"Target di spesa al 2025"*, l'avanzamento di spesa complessivamente previsto, alla data del 31/12/2025, per gli interventi della SPL all'interno degli allegati dell'Accordo;
- *"allegato "n"'*, distintamente gli allegati B1, B2 e B3 dell'Accordo per la Coesione.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Si precisa, altresì, che, in sede di verifica del raggiungimento del *target*, eventuali eccedenze della spesa complessivamente maturata sugli interventi di ciascun allegato all'Accordo, rispetto al cronoprogramma annuale di spesa previsto dal medesimo Accordo, potranno essere attribuite da questo Ufficio a una o più SPL, in base alla coerenza con gli obiettivi specifici/prioritari di competenza delle stesse.

Per quanto concerne, infine, il **PR Campania FSE+ 2021-2027**, si evidenzia che il 2025 costituisce il primo anno di applicazione della regola n+3 ai fini del disimpegno automatico delle risorse nel caso di non raggiungimento dei *target* fissati dalla Commissione europea. A tal fine, è definito quale parametro per la misurazione della *performance* di ciascuna SPL legata all'OBSA FSE, l'avanzamento della spesa certificata nell'anno 2025 come di seguito riportato.

PR Campania FSE+ 2021-2027		
Indicatore	descrizione	Regola di calcolo
1	Avanzamento della spesa certificata nell'anno 2025	Valore euro in crescita

Tabella 18 Indicatore OBSA FSE

Obiettivo (OBSA) sulla Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi

Per quanto attiene l'ambito trasversale di Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi, su indicazione del Responsabile dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale, è stato definito l'OBSA così descritto: *Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi* e corredato dei seguenti indicatori:

Indicatore	Target	Regola di calcolo
Semplificazione dei procedimenti amministrativi dell'Ente attraverso la creazione di servizi digitali, che siano utili alla revisione del flusso di lavoro degli uffici e/o favoriscano l'interazione tra l'ente, le altre amministrazioni, i cittadini, i professionisti, le imprese. Dei servizi digitali creati, uno deve essere reso completamente smartabile.	2	Volume quantità (crescita)
Dematerializzazione del flusso documentale attraverso la formazione integralmente digitale di tutti i documenti protocollati in uscita (verso l'esterno e verso le altre strutture regionali). Numero di documenti accessibili	70%	Percentuale



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

inviati previa protocollazione) / (numero di documenti inviati previa protocollazione) ¹⁵		
--	--	--

Tabella 19 Indicatori OBSA Semplificazione e Digitalizzazione

Obiettivi strategici ed operativi della Regione Campania:

SPL	DESCRIZIONE SPL	OBSA	OBO
500100	DIREZIONE GENERALE AUTORITA- DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	10	12
500200	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO	11	12
500300	DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ€ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	7	25
500393	STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	6	-
500400	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	13	38
500500	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	15	14
500600	DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L-ECOSISTEMA	12	16
500700	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	10	53
500800	DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	13	21
500900	DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	12	16
501000	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	13	26
501100	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	11	42
501200	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	10	27
501300	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	7	58
501400	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	4	36
501481	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	5	1
501483	Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V	5	-

¹⁵ Valutazione a campione dei documenti protocollati in uscita e verifica della presenza degli elementi minimi per l'accessibilità (assenza di scansioni, presenza di testo alternativo per immagini, assenza di firme olografe, firma esclusivamente digitale)



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

501494	STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	5	-
501500	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	11	20
501700	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	10	11
501800	DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	8	16
600100	AVVOCATURA REGIONALE	5	36
600600	GRANDI OPERE	13	20
600900	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	14	16
601000	UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	5	4
601100	UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	9	32
601200	Ufficio Speciale Valutazioni Ambientali	7	-
700500	Struttura di missione per l'attuazione del programma straordinario per la rimozione dei rifiuti stoccati in balle e interventi per il superamento della sanzione disposta con sentenza della Corte di Giustizia Europea, Sez. III, 16 luglio 2015	10	8
	Totale	261	560

Tabella 20 N. Obsa e Obo per ciascuna SPL

2.2.3 Allegato b.1 e b.2 - Obiettivi Strategici e Operativi

Si rimanda all'allegato *b.1* e *b.2* alla deliberazione.

2.2.4 Allegato c - Piano delle Azioni Positive

Si rimanda all'allegato *c* alla deliberazione.



2.3. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 PREMESSA E METODOLOGIA

L'Anac nel Piano nazionale anticorruzione 2022, tratteggiando la nozione di valore pubblico, ha precisato che *"la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente"* giacché contribuisce *"a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa"*. Infatti *"le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi"*.

2.3.1.1. Metodologia

Come già stabilito per il Piano integrato di attività ed organizzazione – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza per gli anni 2024-2026 ¹⁶, nella predisposizione di questa Sottosezione, fermo restando il rispetto del D.M. n. 132/2022 e l'osservanza delle principali indicazioni del PNA 2022 (approvato in via definitiva dall'Anac il 17.01.2023), che raccomanda sinteticità e schematicità, si è ritenuto comunque utile riprendere l'assetto contenutistico dei precedenti Piani anticorruzione (PTPCT e PIAO - RCT), compresa l'elencazione delle misure generali esistenti e riproposte e la mappatura di tutti i processi organizzativi e relative fasi processo in cui essi si articolano, con relativa valutazione e trattamento del rischio corruttivo. Per non incidere sulla fruibilità e consultabilità del PIAO - RCT, però, la maggior parte di questi contenuti sono stati trasfusi in specifici allegati.

Continuano ad essere osservati i principi guida indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (delibera Anac n. 1064 del 13.11.2019, e relativo allegato 1) per il processo di gestione del rischio:

- 1) "prevalenza della sostanza sulla forma": il processo di gestione del rischio non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione;
- 2) "gradualità": le diverse fasi di gestione del rischio possono essere sviluppate secondo un miglioramento progressivo e continuativo della profondità dell'analisi del contesto nonché della valutazione e del trattamento dei rischi;

¹⁶ Il Piano integrato di attività ed organizzazione – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza sarà in seguito indicato come PIAO – RCT.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- 3) "selettività": è opportuno individuare priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo. Occorre selezionare gli ambiti maggiormente esposti ai rischi e agire su quelli;
- 4) "integrazione": la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. Occorre dunque garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance;
- 5) "miglioramento e apprendimento continuo": la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo attraverso il monitoraggio e il riesame periodico del sistema di prevenzione messo in atto.

Nella predisposizione della Sottosezione si è doverosamente tenuto conto degli ultimi obiettivi strategici individuati dal Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2025-0001956/UDCP/GAB/GAB del 30.01.2025, del Documento di economia e finanza della Regione Campania – DEFRC 2025-2027 e della Nota di aggiornamento al DEFRC 2025-2027 (su cui *infra*, § 2.3.2.1.), nonché dei risultati dell'attività in materia di anticorruzione e trasparenza svolta nel 2024, emersi dal monitoraggio dell'attuazione delle misure generali e specifiche contenute nel PIAO 2024-2026.

Corre l'obbligo di segnalare, inoltre, che è in atto il processo di riorganizzazione delle strutture amministrative della Giunta regionale, previsto da ultimo dalla legge regionale 15.05.2024 n. 6, nonché dalla delibera di Giunta regionale n. 408 del 31.07.2024, che tra l'altro introduce un terzo livello gerarchico tra gli uffici ¹⁷.

Al fine di garantire una partecipazione dei cittadini, di associazioni, di organizzazioni, di imprese ed enti alla strategia di prevenzione della corruzione, ed ai fini della consultazione interna ed esterna, è stato aperto un canale di ascolto degli *stakeholder* mediante pubblicazione sul portale istituzionale della Sottosezione, del Catalogo dei processi organizzativi degli Uffici regionali (con correlata valutazione e trattamento del rischio corruttivo), delle Tabelle riassuntive degli obblighi di trasparenza da rispettare (con indicazione della tempistica, dei responsabili della elaborazione, della pubblicazione e del monitoraggio), con invito a formulare suggerimenti e proposte prima dell'approvazione definitiva da parte della Giunta Regionale ¹⁸.

¹⁷ Per quanto riguarda la struttura organizzativa dell'amministrazione, si rinvia alla sezione "Organizzazione e capitale umano" del presente PIAO.

¹⁸ Dalla consultazione, aperta on line il 03.01.2025 e conclusasi il 13.01.2025, è pervenuto un contributo, di cui si è tenuto conto ai fini della stesura finale della presente sottosezione.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

La Sottosezione, compresi gli allegati, è stata definita mediante partecipazione dei dirigenti di tutte le strutture regionali di primo livello ed equiparate (di seguito SPL), e di secondo livello (SSL) che – in quanto titolari di competenze tecniche specifiche riguardanti gli ambiti di competenza dei propri uffici – sono stati coinvolti nelle due fasi fondamentali di mappatura dei processi e di valutazione e trattamento dei rischi corruttivi, insieme alla eventuale proposta di misure di trattamento degli stessi, direttamente e per il tramite dei Referenti per la prevenzione della corruzione e dei Referenti per la trasparenza.

2.3.1.2. Soggetti e ruoli della strategia regionale

Numerosi soggetti, in aggiunta all'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione ¹⁹, all'OIV ²⁰ ed al RPCT²¹, concorrono a definire ed attuare la strategia anticorruptiva e di trasparenza regionale:

¹⁹ L'Organo politico nomina il RPCT e assicura, anche mediante le eventuali modifiche organizzative necessarie, che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012); definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT (ora PIAO – RCT) (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012); adotta il PIAO - RCT; riceve la relazione annuale del RPCT sulla attività svolta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012) e le segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012).

²⁰ L'OIV garantisce la coerenza e il coordinamento tra le misure anticorruzione e le misure di miglioramento della performance degli uffici e dei dipendenti pubblici. L'OIV ai sensi dell'art. 1, comma 8 bis, l. n. 190/2012: verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i PIAO – RCT 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; verifica i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza; a tal fine, può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, comma 4, lett. g, d.lgs. n. 150/2009); verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44, d.lgs. n. 33/2013); riceve dal RPCT segnalazioni sui casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, d.lgs. n. 33/2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento che l'amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001; riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione dei PIAO – RCT (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012).

²¹ Il RPCT svolge i compiti indicati dalla l. n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013 e, in particolare: segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; elabora la proposta di Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO; definisce procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione; propone modifiche al Piano in caso di significative violazioni o di mutamenti nel contesto di riferimento; verifica l'attuazione del Piano e delle misure di prevenzione, compresa quella della rotazione degli incarichi; individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità; elabora e trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione; vigila sul rispetto



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

1) I Referenti per la prevenzione della corruzione: supportano il RPCT in tutte le fasi di processo di gestione del rischio corruttivo e fungono da interlocutori stabili nelle varie strutture organizzative regionali e correlate eventuali articolazioni periferiche. Essi sono individuati nelle figure dei dirigenti apicali delle strutture amministrative di primo livello e strutture equiparate, previste dal Regolamento n. 12/2011 (Direttori Generali, Responsabili degli Uffici Speciali, delle Strutture di Missione, degli Staff autonomi; Capo di Gabinetto, Capo dell'Ufficio legislativo, Segretario di Giunta, Responsabile dell'Autorità di audit, Responsabile del Nucleo di valutazione e verifica degli investimenti pubblici) e nel prossimo futuro dalla citata D.G.R. n. 408/2024 (Direttori generali, Segretario di Giunta, Avvocato coordinatore, Responsabili degli Uffici Speciali, Responsabili delle Strutture di Missione, Dirigenti di Settore e delle Unità operative semplici operanti in posizione di autonomia funzionale, Capo di Gabinetto, Capo dell'Ufficio legislativo, Responsabile dell'Autorità di audit)²².

La rete dei Referenti anticorruzione, quanto mai necessaria in un'organizzazione articolata come quella regionale, ha l'obiettivo di semplificare il flusso di informazioni e di garantire la predisposizione di idonee misure di prevenzione nonché di presidiare la loro attuazione. Si riportano, a seguire, i principali compiti dei Referenti:

- a. forniscono riscontro, nei tempi prescritti dal RPCT, su qualsiasi richiesta finalizzata alla raccolta di dati e /o informazioni per la gestione di segnalazioni, nel rispetto dei tempi indicati e comunque tali da consentire al RPCT il tempestivo riscontro;
- b. adottano i provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi e sono corresponsabili nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti nell'organizzazione di competenza;
- c. collaborano con il RPCT nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nella individuazione di misure di contrasto;

delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali; svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; segnala alla Giunta regionale, all'OIV, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione; assicura e controlla la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame.

²² La figura del Referente rispecchia le indicazioni dell'art.16, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, che attribuisce ai dirigenti di livello dirigenziale generale specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione, conferendogli poteri propositivi e di controllo nonché compiti di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione; e dell'Intesa sancita il 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della l. n. 190/2012, che esplicitamente prevede la possibilità di individuare dei "referenti" per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, come punti di riferimento per la raccolta delle informazioni e per le segnalazioni.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- d. provvedono al monitoraggio periodico delle attività svolte nella SPL a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- e. concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti della SPL cui sono preposti;
- f. coadiuvano il RPCT attuando le misure di competenza della struttura da essi diretta e programmate nel PIAO - RCT;
- g. con particolare riferimento al Referente Anticorruzione dell'Ufficio Speciale Avvocatura, nei casi di particolare complessità in cui il RPCT necessita di un corretto inquadramento normativo della fattispecie, come ad esempio ai fini della valutazione di una segnalazione, l'Avvocatura regionale è tenuta a fornire risposta nei tempi indicati dal RPCT e comunque tali da consentire di poter riscontrare la segnalazione nei termini eteroimposti.

I Referenti anticorruzione delle SPL sono supportati dai dirigenti coordinatori e dai funzionari controller appositamente nominati e delegati, ferma la responsabilità dei predetti apicali. I citati dirigenti coordinatori e funzionari controller sono abilitati ad accedere alla piattaforma informatica GZOOM e operano sulla stessa in nome e per conto del Referente anticorruzione che li ha nominati.

I Referenti anticorruzione, in quanto portatori di conoscenze tecniche settoriali, potranno essere coinvolti *ratione materiae* nel corso della definizione del piano anticorruzione o del suo monitoraggio, per l'approfondimento di determinate questioni (p.e., *focus* tematici volti alla ridefinizione dell'architettura e del contenuto delle singole aree di rischio; supporto al RPCT nell'analisi delle segnalazioni pervenute; riorganizzazione di sottosezioni della pagina Amministrazione trasparente).

Come raccomandato dall'Anac nel PNA 2019, inoltre, il RPCT si potrà avvalere anche degli uffici regionali che svolgono attività ispettive o di controllo, in un'ottica prospettica di integrazione e coordinamento con il sistema dei controlli interni.

- 2) I Referenti della trasparenza: si rinvia al [§ 2.3.9](#).
- 3) L'Ufficio Speciale "Enti e società partecipate, vigilanza e controllo" (denominato dalla D.G.R. n. 408/2024 "Ufficio Controlli") che, in raccordo con le strutture dirigenziali competenti *ratione materiae*, coadiuva il RPCT nell'attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di trasparenza e anticorruzione da parte delle società partecipate e degli enti e organismi, diversi dalle società, partecipati o controllati o vigilati dalla Regione.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- 4) I dirigenti regionali che, per la struttura di rispettiva competenza (di primo, di secondo o di terzo livello):
- svolgono un'attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria;
 - partecipano al processo di gestione del rischio, mappando i processi, valutandoli e proponendo le eventuali misure di prevenzione del rischio corruttivo;
 - collaborano attivamente al fine di assicurare la corretta attuazione del PIAO - RCT e della normativa in materia di prevenzione della corruzione;
 - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione;
 - adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale e osservano le misure contenute nel PTPCT;
 - riscontrano, nel minor tempo possibile e comunque entro i tempi stabiliti qualsiasi richiesta del RPCT finalizzata alla raccolta di dati e /o informazioni per la gestione di segnalazioni.
- 5) L'Ufficio Disciplinare (UPD), attualmente individuato nella UOD 50.14.02 "Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati"²³, il quale svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.
- 6) I dipendenti regionali che, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, sono chiamati a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PIAO - RCT. Essi, dunque, sono tenuti tra l'altro a: partecipare al processo di gestione del rischio; osservare le misure contenute nel PIAO - RCT; segnalare le situazioni di illecito nelle modalità stabilite dalla legge e dalle procedure interne; comunicare le situazioni di conflitto di interessi; presentarsi in audizione davanti al RPCT qualora siano stati convocati al fine di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.
- 7) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, che sono tenuti ad osservare le misure contenute nel PIAO - RCT, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento e segnalando, altresì, le situazioni di illecito.
- 8) Il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA) che, con riferimento all'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), è il soggetto preposto all'iscrizione e

²³ Con la riorganizzazione, detta funzione sarà svolta dalla UOS "Ufficio disciplinare".



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

all'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante dell'Amministrazione, ed adempie agli obblighi di comunicazione di cui all'art. 1, comma 32 della l. n. 190/2012 ed è individuato nella figura del dirigente dello Staff 600692 "Centrale acquisti e Ufficio gare. Procedure di appalto PNRR"²⁴.

2.3.2 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2.3.2.1. Le linee d'azione del DEFRC

Il Documento di economia e finanza della Regione Campania 2025-2027 (DEFRC 2025 - 2027) approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 440 del 06.08.2024 e dal Consiglio regionale mediante sua risoluzione di maggioranza nella seduta del 05.11.2024²⁵, nonché dalla Nota di aggiornamento al DEFRC 2025-2027 approvata dalla Giunta regionale con delibera n. 681 del 06.12.2024 e dal Consiglio regionale il 20.12.2024, indicano tra le Politiche regionali in materia di rafforzamento e semplificazione amministrativa anche quella del Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza²⁶, nel cui ambito vi è la specifica Linea d'azione n. 75 "Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza", ed i cui i risultati attesi sono l'affinamento delle funzionalità connesse alla gestione informatizzata delle attività di definizione e monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, un ulteriore affinamento nella mappatura dei processi organizzativi alla luce della riorganizzazione degli uffici della Giunta regionale, il miglioramento dell'accessibilità alle informazioni pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale dell'Ente.

²⁴ Con la riorganizzazione, l'incarico di RASA sarà *ratione materiae* del Responsabile apicale dell'Ufficio speciale "Ufficio appalti - centrale di committenza regionale".

²⁵ I documenti sono consultabili nella relativa [pagina web](#) della sottosezione Bilanci di Amministrazione trasparente.

²⁶ Secondo la NADEFRC, dunque, "Nell'anno 2025 il rafforzamento della capacità amministrativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione sarà realizzato proseguendo nell'affinamento della mappatura dei processi gestiti dalle strutture regionali, tenendo conto della riorganizzazione degli uffici della Giunta Regionale prevista dalla L.R. n.6/2024. Continuerà anche l'attività di razionalizzazione ed affinamento delle misure di prevenzione del rischio corruttivo predisposte dalle strutture regionali. Proseguirà l'utilizzo della informatica nelle attività di definizione e monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) e della gestione delle segnalazioni "whistleblowing", anche attraverso il miglioramento gli strumenti utilizzati per la gestione delle predette attività. In riferimento alla trasparenza amministrativa, al fine di facilitare l'accesso di cittadini e stakeholders alle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, continuerà il processo di monitoraggio sulla pagina istituzionale Amministrazione trasparente e sui dati e documenti in essa pubblicati, in linea con le indicazioni fornite dall'Anac".



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2.3.2.2. Gli obiettivi strategici dell'organo di indirizzo politico in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

L'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012 dispone, tra l'altro, che *"L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione"*.

I suddetti obiettivi sono stati da ultimo formalizzati dal Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2025-0001956/UDCP/GAB/GAB del 30.01.2025. Le direttrici prioritarie nell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione Campania sono:

- 1) proseguire l'attività di approfondimento ed aggiornamento della mappatura dei processi gestiti dalle strutture regionali;
- 2) utilizzo dell'informatica nelle attività di rilevazione e valutazione del rischio corruttivo e di monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruptive
- 3) migliorare la trasparenza e l'accessibilità per gli *stakeholder*, sia interni che esterni.

2.3.2.3. Gli obiettivi strategici di performance in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Tra gli obiettivi strategici annuali di performance (OBSA) cd. trasversali, in quanto assegnati obbligatoriamente a tutte le SPL e strutture equiparate, anche per l'anno 2025 è stato confermato l'OBSA denominato *"Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione"*, avente come indicatore la tempestività e l'adeguatezza dei riscontri delle strutture alle richieste del RPCT (comprese, dunque, quelle relative al monitoraggio dell'attuazione della presente Sottosezione del PIAO).

2.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è una delle attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione, in quanto essa restituisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui la P.A. opera (PNA 2019; PNA 2022). A tal fine si può fare riferimento alle principali dinamiche territoriali o settoriali, alle influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta, al contesto economico e sociale, alla presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso, ai reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato, alle



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento, alle criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio ²⁷.

Gli esiti dell'analisi possono essere utilizzati per la rilevazione di aree di rischio da esaminare prioritariamente, l'emersione di processi e fasi processo da mappare, l'identificazione di nuovi eventi rischiosi, l'elaborazione di misure di prevenzione.

2.3.3.1. Il contesto economico e sociale

Per l'analisi del contesto economico e sociale della Campania si rinvia ai già citati DEFRC 2025-2027 e NADEFRC 2025-2027 (§ 2.3.2.1.)²⁸.

2.3.3.2. Il profilo criminologico del territorio

Secondo gli studi in materia, il fenomeno corruttivo non è un fattore isolato, ma tende ad essere spesso proporzionale al livello di criminalità presente nel territorio di riferimento dell'amministrazione, che potrebbe non riuscire a preservare la propria azione dall'influenza – o addirittura dall'infiltrazione – dei fenomeni criminali che caratterizzano il suo territorio.

La Regione Campania è da tempo impegnata nella diffusione dei principi di legalità ed etica e nel presidio della materia della sicurezza, come si evince dalla definizione di una esplicita delega assessorile alla legalità, dalla presenza tra le strutture ordinamentali regionali dell'Ufficio per il federalismo e dei Sistemi Territoriali e della Sicurezza Integrata (che, tra le competenze attribuitegli dal regolamento regionale 15.12.2011 n. 12, svolge anche le funzioni atte a garantire l'attuazione delle politiche integrate della sicurezza e legalità, la valorizzazione dei beni confiscati e l'attuazione delle politiche integrate di sicurezza urbana e delle gestioni associate, e si occupa delle misure in materia di antiracket e antiusura ²⁹), nonché dalla presenza ormai pluriennale della fondazione regionale POLIS. – Politiche integrate di Sicurezza (che, dal 2008

²⁷ I dati e le informazioni utilizzati per definire il contesto esterno in cui opera la Regione Campania sono tra quelli presenti nei seguenti documenti o atti: DEFRC e NADEFRC, Rapporto annuale UIF, Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività della DIA, Relazione sullo Stato di diritto 2024 della Commissione europea, indagini Istat ed Anac anno 2024, relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario delle Autorità giudiziarie penali e contabili della Campania anno 2024, segnalazioni pervenute al RPCT anno 2024, contributi degli *stakeholder* pervenuti durante la consultazione del PIAO-RCT.

²⁸ I documenti sono consultabili nella relativa [pagina](#) della sottosezione Bilanci di Amministrazione trasparente.

²⁹ L'Ufficio speciale con la riorganizzazione assume il nome di Ufficio "Legalità e sicurezza integrata, sistemi territoriali, immigrazione", che con le sue articolazioni eserciterà, tra le altre, le funzioni in materia di "Ufficio del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), accesso civico; politiche per la promozione della legalità, della sicurezza e per l'immigrazione; beni confiscati; rapporti con il sistema delle autonomie locali e con gli enti di diritto privato. Aree interne".



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

opera in materia di riutilizzo dei beni confiscati e di aiuto alle vittime innocenti della criminalità³⁰).

2.3.3.3. Sicurezza, giustizia e reati contro la Pubblica Amministrazione. Criminalità organizzata

Secondo l'Annuario ISTAT 2024, nel 2023 la Campania è la regione in cui il rischio di criminalità è percepito maggiormente (39,0 per cento delle famiglie), con un aumento significativo di 5,4 punti percentuali rispetto al 2022.

Anche la Commissione europea, nella sua annuale Relazione sullo Stato di diritto³¹, riprende alcuni dati relativi alla percezione che la popolazione ha della criminalità e dei reati e, partitamente, a quelli del cd. Indice di percezione della corruzione 2023 di *Transparency International*: l'Italia ha ricevuto un punteggio di 56/100 e si è classificata al 17° posto nell'Unione europea e al 42° posto a livello mondiale. Questa percezione è rimasta relativamente stabile negli ultimi cinque anni. Gli aspetti su cui la Commissione si concentra sono il PNA 2023, con cui l'Anac ha adottato modifiche del PNA 2022, con particolare riferimento alla parte relativa ai contratti pubblici³², i patti di integrità in capo all'affidatario di appalti, il *pantouflage*. Viene dato risalto, infine, al dato secondo cui "il numero di condanne nei confronti di persone fisiche per reati di corruzione è leggermente diminuito nel 2023 (1361) rispetto al 2022 (1483) e per il 2024 si registrano finora 143 condanne" (circa l'8 %); ed alla pubblicazione, da parte dell'Anac, di nuove linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni di illeciti. Al contempo, l'Eurobarometro Flash sull'atteggiamento delle imprese nei confronti della corruzione nell'UE mostra che in Italia il 29% delle imprese (a fronte di una media del 27% nell'UE) ritiene che negli ultimi tre anni la corruzione abbia impedito loro, nella pratica, di vincere una gara di appalto o un contratto di appalto pubblico. Il settore degli appalti pubblici continua a essere considerato da molti portatori di interessi esposto a un elevato rischio di corruzione, e i fondi consistenti del PNRR sono considerati particolarmente esposti a possibili pratiche di corruzione e all'infiltrazione della criminalità organizzata. La digitalizzazione, a partire dal 1° gennaio 2024, dell'intero ciclo dei contratti di appalto o concessione, di qualunque importo, prevista dal nuovo

³⁰ [Fondazione POLIS](#).

³¹ Commissione europea, Relazione sullo Stato di diritto 2024, Capitolo sulla situazione dello Stato di diritto in Italia.

³² Si da risalto all'aggiornamento dell'elenco degli indicatori di rischio ed alle misure di trasparenza, di controllo, di semplificazione, di regolazione e di organizzazione per aiutare gli enti pubblici a contenere i rischi di corruzione e cattiva amministrazione nei contratti pubblici finanziati coi fondi del PNRR.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Codice appalti dovrebbe aumentare la trasparenza dei contratti pubblici lungo tutto il loro ciclo di vita, facilitando la tracciatura nelle catene di approvvigionamento.

Coerentemente, nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento (2024) sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2023, si pone l'accento sulle opportunità offerte dai fondi PNRR e dal settore degli appalti pubblici. Una minaccia insidiosa è costituita dalle strategie più subdole e raffinate adottate dalle organizzazioni camorristiche più strutturate ed orientate all'infiltrazione dell'economia e della finanza anche tramite pratiche collusive e corruttive, ad esempio nel settore degli appalti; si sottolineano, però, i risultati raggiunti dal sistema della documentazione prefettizia antimafia (adozione di provvedimenti interdittivi) e delle Commissioni straordinarie insediate in alcuni comuni campani.

Nella Relazione inaugurale dell'anno giudiziario 2024 della Corte d'Appello di Napoli ³³, sulla scorta dei dati provenienti dalle varie forze dell'ordine nel distretto, è emerso che i reati sono meno numerosi a Napoli, in condizione di sostanziale pareggio a Benevento, in incremento nelle province di Caserta e di Avellino ³⁴. Con particolare riferimento all'infiltrazione nelle pubbliche amministrazioni, si rileva che le fattispecie riguardano essenzialmente la strumentalizzazione di figure imprenditoriali negli appalti. Secondo la Guardia di Finanza, poi, nei reati contro la Pubblica amministrazione *"le principali fenomenologie fraudolente risultano nel comparto "spesa pubblica nazionale e locale", turbativa d'asta, corruzione, falso e truffa a danno di Enti pubblici in relazione ad irregolarità nella gestione di gare d'appalto, indebite percezioni di trattamenti pensionistici, "frodi comunitarie", abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione dei fondi in materia di Politica Agricola Comunitaria, abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione di fondi strutturali (principalmente a valere sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale) ³⁵ "danni erariali", illecito utilizzo di somme di denaro non spettanti, in quanto percepite in assenza dei presupposti di legge".*

In particolare, dai dati ISTAT ³⁶ nell'anno 2023 aumenta rispetto al 2022 il numero dei delitti ricompresi nella voce "altri delitti" (tra cui quello dei reati contro la pubblica amministrazione).

Con riferimento ai reati di riciclaggio e impiego di denaro del 2022, dalla Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023 della Corte d'Appello Napoli si evince una complessiva

³³ Corte d'Appello Napoli, Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario, 27 gennaio 2024.

³⁴ Salerno non è citata nel documento analizzato.

³⁵ Dalla relazione si evince che le irregolarità più diffuse consistono nel giustificare le spese che consentono l'accesso al contributo comunitario, con fatture per operazioni totalmente o parzialmente inesistenti, ovvero nel documentare prestazioni di servizi di fatto parzialmente o mai erogati.

³⁶ Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_DELITTIPS

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

riduzione per tutte le province campane rispetto al 2021. Al contempo, si segnalano i dati forniti dalla Guardia di Finanza relativamente ai reati contro la pubblica amministrazione, con particolare riferimento alle frodi al bilancio nazionale e comunitario. Il decremento del reato di riciclaggio è confermato dai dati ISTAT ³⁷ per l'anno 2023 rispetto all'anno 2022.

Dataset: Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria

Tipo dato	numero di delitti denunciati dalle forze di polizia				
Tipo di delitto	altri delitti				
Periodo del commesso delitto	durante l'anno di riferimento				
Selezione periodo	2019	2020	2021	2022	2023
Territorio					
Campania	47241	46754	50592	51770	50160
Caserta	6071	6240	6367	6059	6477
Benevento	1786	1669	1875	1623	1671
Napoli	26536	26310	29798	32721	31117
Avellino	3491	3275	3307	3020	2710
Salerno	9274	9104	9151	8277	8105

Dati estratti il 21 gen 2025 08:49 UTC (GMT) da I.Stat

Dataset: Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria

Tipo dato	numero di delitti denunciati dalle forze di polizia				
Tipo di delitto	riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di				
Periodo del commesso delitto	durante l'anno di riferimento				
Selezione periodo	2019	2020	2021	2022	2023
Territorio					
Campania	208	211	206	249	226
Caserta	28	38	33	27	28
Benevento	8	3	4	6	7
Napoli	117	109	134	167	154
Avellino	16	18	8	13	15
Salerno	34	37	22	29	19

Dati estratti il 21 gen 2025 08:54 UTC (GMT) da I.Stat

³⁷ Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_DELITTIPS



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Sempre con riferimento al reato di riciclaggio, l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia, richiama le scelte del legislatore riguardanti l'applicazione, in ambito PNRR, dei presidi antiriciclaggio e della adeguata verifica dei cd. titolari effettivi³⁸.

Quanto alle segnalazioni, la distribuzione territoriale delle segnalazioni vede nel 2023 un calo del numero di segnalazioni in Campania (- 13,1 % rispetto al 2022).

Più in generale, con riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione e alla tutela della spesa pubblica, nella citata Relazione 2023 della Corte d'Appello di Napoli, richiamando l'attività della Guardia di Finanza nel Distretto, si evidenzia come tale settore di intervento meriti sempre più attenzione nel territorio campano, sia per quanto riguarda l'individuazione dei danni erariali conseguenti a condotte gravemente colpose o, più spesso, dolose dei pubblici ufficiali delle diverse pubbliche amministrazioni, sia, e ancor di più, per quanto riguarda condotte penalmente rilevanti per il drenaggio delle commesse pubbliche e dei consistenti finanziamenti che vengono stanziati sia a livello statale che regionale. Le principali fenomenologie fraudolente risultano:

1. nel comparto "spesa pubblica nazionale e locale": turbativa d'asta, corruzione, falso e truffa a danno di enti pubblici in relazione ad irregolarità nella gestione di gare d'appalto; indebite percezioni di trattamenti pensionistici;
2. nel comparto "frodi comunitarie": abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione dei fondi in materia di politica agricola comunitaria; abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione di fondi strutturali (principalmente a valere sul FESR);
3. nel comparto "danni erariali", illecito utilizzo di somme di denaro non spettanti, in quanto percepite in assenza dei presupposti di legge.

Secondo i dati riportati, nel periodo 1.7.2021 - 30.06.2022, sono stati denunciati 2665 responsabili di cui 4 tratti in arresto, in relazione a frodi al bilancio nazionale e comunitario intercettate che ammontano a circa 112,2 milioni di euro. Permane, altresì, sempre molto elevata l'attenzione indirizzata al contrasto dei reati contro la P.A., che sortiscono sovente effetti negativi in termini di distorsione dell'azione amministrativa e di sviamento delle risorse pubbliche dalle finalità cui le stesse sono destinate. A tal ultimo riguardo, si evidenzia come a seguito di controlli su pubblici incanti per un valore di circa 865,84 milioni di euro, siano risultati oggetto di assegnazione irregolare somme per circa 20,35 milioni di euro (con la conseguente denuncia di 28 responsabili, 4 dei quali sottoposti agli arresti). Nell'ambito, infine, del delicato tema

³⁸ Banca d'Italia - Unità di informazione finanziaria. Rapporto annuale 2023. L'UIF ha partecipato alla stesura delle "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori", allegate alla Circolare MEF n. 30 del 11.08.2022.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

dell'“anticorruzione”, i dipendenti Reparti hanno provveduto a denunciare alla competente Autorità Giudiziaria 128 persone, 22 delle quali tratte in arresto ³⁹.

Quanto, infine, alla giustizia contabile, dalla lettura delle Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario per l'anno 2024 del Presidente della Sezione giurisdizionale regionale per la Campania e del Procuratore regionale per la Campania della Corte dei conti, emerge un'attenzione su alcune tematiche di interesse regionale, quali quelle dei fondi comunitari ⁴⁰ e della sanità ⁴¹.

2.3.3.4. Le attività intraprese dall'Ufficio del RPCT della Giunta regionale della Campania

In considerazione del quadro sopra delineato dalle varie fonti nazionali ed internazionali, nonché regionali⁴², l'Ufficio dell'RPCT della Regione Campania ha tenuto in debito conto, nel corso delle attività di competenza, i settori maggiormente esposti a rischio di attività illecite.

A ciò va aggiunto che, in linea con le indicazioni dell'Anac ed in prosecuzione al lavoro avviato con i PIAO-RCT 2023-2025 e 2024-2026 è continuato l'approfondimento delle aree di rischio riguardanti altri settori amministrativi "sensibili". Considerato, infatti, che la mappatura dei processi organizzativi regionali è tendenzialmente coerente con il novero delle funzioni svolte dagli uffici regionali – in quanto di anno in anno, secondo la logica del miglioramento incrementale riconosciuta dall'Anac, il censimento si affina progressivamente annettendo nuovi processi, dettagliandone alcuni in una o più fasi processo, o accorpendone altri – è proseguito da parte dell'Ufficio del RPCT, in raccordo con gli altri uffici regionali, il riesame su alcune tra le aree di rischio ritenute più pertinenti con il valore pubblico della Regione Campania, in quanto contenenti processi organizzativi che si pongono, a prescindere, come strumentali e serventi al suo perseguimento (perché connessi all'utilizzo delle risorse pubbliche).

Per i su riportati motivi, sono state attenzionate le aree di rischio AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie e altre attività in ambito sanitario", e PE "Personale"; e si è avviato un approfondimento su taluni processi delle aree di rischio CO "Controlli" e PP "Provvedimenti

³⁹ Dati tratti dalla Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 del Presidente della Corte d'Appello di Napoli, pag. 347 e ss.

⁴⁰ In particolare, le frodi comunitarie da parte dei privati beneficiari sui fondi del comparto della pesca.

⁴¹ In particolare, indebite percezioni da parte di soggetti privati.

⁴² Tra queste ultime vanno annoverate anche le n. 11 segnalazioni ricevute nell'anno 2024, cd. "ordinarie" e cd. "whistleblowing" comprese quelle anonime, e le risultanze dell'attività del monitoraggio sull'attuazione del PIAO - RCT 2024-2026. Si precisa che non tutte le predette segnalazioni, a seguito di istruttoria, sono state ritenute effettivamente qualificabili come tali, né si sono tutte dimostrate di competenza del RPCT della Regione Campania.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”.

Si rinvia anche al successivo [§ 2.3.5.](#)

2.3.4 Valutazione di impatto del contesto interno

Come precisato dall'Anac, elemento fondamentale per la gestione del rischio è l'analisi del contesto interno che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (PNA 2022; Allegato 1 PNA 2019).

Per quanto riguarda la struttura organizzativa dell'amministrazione, si rinvia alla sezione "Organizzazione e capitale umano" del presente PIAO.

Degno di menzione è, infine, il complessivo iter di riassetto ordinamentale, attualmente in corso, avviato in attuazione delle leggi regionali n. 14/2022, n. 15/2023 e n. 6/2024, e della successiva D.G.R. n. 408/2024, la cui entrata in vigore è subordinata alla chiusura delle procedure di interpello dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali.

A seguire occorrerà svolgere il corposo e non facile lavoro di riallocazione di tutti i processi e relative fasi processo dagli uffici della organizzazione delineata con il citato reg. reg. n. 12/2011, cd. "uffici cedenti", alle strutture risultanti dalla riorganizzazione, cd. "uffici riceventi", ferma restando la valutazione sul rischio corruttivo già resa dai dirigenti p.t. degli "uffici cedenti" che, pertanto, si ritiene in prima battuta di poter confermare in blocco, ad eccezione delle ipotesi in cui i dirigenti degli "uffici riceventi" non riterranno di voler aumentare il rating di rischio dandone formale comunicazione.

Con riferimento alla distribuzione territoriale degli uffici dell'Ente, gli esiti di un'analisi della competente Direzione generale per le risorse strumentali aggiornata a novembre 2024 delineano la presenza di n. 141 sedi dislocate sull'intero territorio regionale, di cui quasi la metà (n. 59) occupata da personale dei Centri per l'impiego o che svolge funzioni di punto informativo per i lavoratori (le cui corrispondenti funzioni amministrative sono passate recentemente dalle Province alla Regione); 31 sedi accolgono contestualmente uffici di diverse Strutture dirigenziali di primo livello. La Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili, la Direzione generale per le Politiche agricole, alimentari e forestali e la Direzione generale per il Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, Valutazioni ambientali posseggono Unità operative dirigenziali che svolgono attività nelle cinque province campane; la Direzione generale per i Lavori pubblici e la Protezione civile alle 5 Unità operative dirigenziali provinciali ne aggiunge anche una sesta, che svolge le proprie funzioni ad Ariano Irpino (AV).



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Parte fondamentale dell'analisi del contesto interno, e dunque della sua valutazione, è la mappatura dei processi organizzativi, che richiede il ricorso a specifiche tecniche di censimento e rappresentazione dei processi stessi. L'Anac, nella consapevolezza che gli enti possano utilizzare a fini diversi altrettanto diverse mappature, raccomanda che si addivenga ad un censimento unico, valorizzando quello già realizzato per le finalità dei piani anticorruzione. Per quanto riguarda, nello specifico, l'attuale mappatura dei processi effettuata ai fini della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, si rinvia al successivo [§ 2.3.5](#), ed all'Allegato "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure".

Dal contesto interno, come sopra delineato, emerge una pluralità ed eterogeneità delle funzioni svolte dagli uffici regionali, che abbracciano tutte le aree di rischio proposte di anno in anno dall'Anac. Da qui sorge l'opportunità di proseguire nella mappatura omnicomprensiva di tutti i processi organizzativi, e nella successiva valutazione del rischio delle fasi in cui essi si articolano.



2.3.5 Mappatura dei processi sensibili, con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico.

2.3.5.1. La mappatura complessiva dei processi organizzativi

Come già riportato in Premessa ([§ 2.3.1](#)) l'Anac ha precisato che la stessa prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico.

Si è dunque ritenuto opportuno ripetere nel 2024 una più ampia ed organica istruttoria di mappatura, sia per aggiornare il Catalogo dei processi allegato e consentire una migliore ridefinizione ai fini dell'anticorruzione dei processi già censiti, eventualmente anche mediante accorpamenti o sdoppiamenti; sia per registrare la diversa attribuzione dei predetti processi tra le varie strutture dirigenziali in considerazione dell'acquisizione o dello spostamento di competenze, anche a seguito di riorganizzazioni e variazioni ordinamentali degli uffici della Giunta regionale.

È stata infatti presa in considerazione l'indicazione dell'Anac per la quale è necessario esaminare a fini anticorrittivi anche tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di *performance* o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

Sono state, pertanto, confermate le aree di rischio del precedente PIAO-RCT 2024-2026, comprese quelle già individuate dalla l. n. 190/2012 e, più in generale, quelle caratterizzate dalla gestione di risorse finanziarie. Si tratta delle aree di rischio:

- 1) AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie e altre attività in ambito sanitario" (l'area di rischio è stata ridenominata al fine di dare rilievo alla presenza, in essa, anche di processi organizzativi peculiari della materia sanitaria diversi dall'accREDITAMENTO istituzionale in senso stretto);
- 2) AL "Affari legali";
- 3) AT "Altre attività";
- 4) AR "Ambiente e rifiuti";
- 5) AN "Attività normativo – legislativa";
- 6) CP "Contratti pubblici";
- 7) CO "Controlli" (Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni);
- 8) DF "Debiti fuori bilancio";
- 9) GE "Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio";



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- 10)GT "Governo del territorio";
- 11)IN "Incarichi e nomine";
- 12)PE "Personale" (Acquisizione e gestione del personale);
- 13)GF "Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione, compreso il PNRR";
- 14)PV "Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti";
- 15)PC "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario";
- 16)PP "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario".

I principali risultati dell'attività di mappatura, continuata anche nel mese di gennaio 2025 (su cui, cfr. [§ 2.3.5.2](#)), sono: affinamento parziale dell'area di rischio AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie e altre attività in ambito sanitario"; focus sull'area di rischio PE "Personale"; nell'ambito dell'area di rischio PP "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario", avvio dell'attività di ridefinizione del processo organizzativo comprendente le attività ed i compiti dei Centri per l'impiego, consistenti in articolazioni territoriali con competenze peculiari delle strutture provinciali di secondo livello della Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, le politiche giovanili ed il lavoro. Il censimento svolto nel 2024 è servito, inoltre, a fare emergere alcune attività di controllo svolte sugli atti contabili degli enti pubblici e privati in controllo regionale (istituiti, finanziati o vigilati), demandando ad un più strutturato ed approfondito focus in raccordo con le strutture dirigenziali competenti *ratione materiae* la rilettura dei processi dell'area di rischio CO "Controlli" (che è ora costituita da n. 36 processi e n. 224 fasi processo, rispetto ai n. 33 processi e n. 55 fasi processo del Catalogo 2024).

Quanto al numero complessivo di processi organizzativi e relative fasi processo, si riporta a seguire il trend della mappatura:

Piano triennale	n. SPL (o equiparate) attive	n. processi organizzativi censiti	n. fasi processo censite
PTPCT 2020	31	244	3387
PTPCT 2021	34	279	3536
PIAO 2022	32	328	3801
PIAO 2023	32	344	6156
PIAO 2024	33	363	6195



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

PIAO 2025	33	392	6478
-----------	----	-----	------

Tabella 21 - Trend della mappatura

L'Allegato "Registro dei processi organizzativi" contiene l'elenco dei processi censiti; l'Allegato "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure" contiene la mappatura complessiva dei processi, e relative fasi, come attualmente censiti ed attribuiti alle diverse strutture regionali.

2.3.5.2. Focus sull'area di rischio "Personale". Affinamento dell'area di rischio "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie e altre attività in ambito sanitario" ed avvio esame dell'area di rischio "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" e dell'area di rischio "Controlli"

Ai fini della mappatura dei processi sensibili – ovvero quelli su cui l'Anac ha chiesto di prestare maggiore attenzione nella predisposizione del PIAO - RCT – è stato svolto un focus sull'area di rischio PE "Personale". L'attività del RPCT e degli uffici competenti *ratione materiae* ha portato alla ridefinizione e razionalizzazione dell'area di rischio sunnominata e, dunque, dei relativi processi e fasi processo, cercando di coniugare una maggiore accuratezza della mappatura con una semplificazione nella descrizione dei predetti processi, accorpandoli ma dettagliandone le fasi. Ulteriormente arricchito è, così, il censimento degli uffici regionali che operano nella citata area PE, con conseguente emersione e mappatura – e dunque, valutazione del rischio corruttivo – di altre fasi processo, anche alla luce del nuovo CCNL Comparto Funzioni locali, del nuovo istituto degli incarichi di elevata qualificazione e della conseguente disciplina regionale adottata per l'attribuzione mediante interpello dei predetti i.e.q. (D.G.R. n. 152 del 03.4.2024). L'area di rischio PE "Personale", come ridefinita, è ora costituita da n. 45 processi e n. 902 fasi processo (rispetto ai n. 42 processi e n. 193 fasi processo del Catalogo 2024) ⁴³.

⁴³ In particolare, si è proceduto ad una parziale ridefinizione delle declaratorie, anche in un'ottica di standardizzazione della terminologia, volta ad eliminare inutili specificazioni, e a rendere più esplicite competenze degli uffici della Direzione generale per le Risorse umane.

Inoltre, sono stati attribuiti d'ufficio a tutte le strutture dirigenziali che ne fossero sprovvisti i processi PE12 "Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi"; PE13 "Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura"; PE14 "Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)."

Ancora, sono stati ridefiniti il processo PE08 "Mobilità interna", che coerentemente con l'attuale iter procedimentale prevede ora 4 fasi processo (1. "Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna", attribuita d'ufficio a tutte le SPL e non anche alle SSL; 2. "Istruttoria ed emanazione decreto di assegnazione", di competenza dello Staff 501492; 3. "Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL",



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Si è anche ritenuto necessario affinare, nel corso dell'annuale attività di censimento dei processi regionali, la mappatura dell'area di rischio specificamente dedicata alle attività in materia di sanità. Detta area di rischio, precedentemente denominata AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie", è ora individuata come AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie e altre attività in ambito sanitario" per un totale di n. 32 processi e n. 37 fasi processo, confermandosi per 17 di esse la presenza di misure specifiche, anche sulla scorta di un giudizio di idoneità su quelle già presenti nei Piani anticorruzione degli anni scorsi fornito dagli uffici competenti in sede di monitoraggio consuntivo.

Nell'ambito delle attività rappresentate dai processi dell'area di rischio CO "Controlli", si è proceduto ad un arricchimento del censimento, ed alla creazione di uno specifico processo ⁴⁴, nelle more di un ulteriore, più approfondito focus da effettuare in raccordo con il competente Ufficio speciale.

È stata, infine, ridefinita la mappatura delle attività ed i compiti dei Centri per l'impiego (articolazioni territoriali con competenze peculiari delle strutture provinciali di secondo livello della Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, le politiche giovanili ed il lavoro), con l'intento di fare emergere tanti processi quante sono le competenze dei CPI, nonché di dettagliare le unità di riferimento rispetto alle quali individuare gli eventi rischiosi (più "fasi processo", corrispondenti alle diverse attività di cui constano i processi, e che consentono di raggiungere i relativi output). In raccordo con la competente Direzione generale per l'Istruzione, la formazione ed il lavoro si sono, dunque, affiancati al preesistente processo organizzativo PP69 "Attività dei Centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87" anche n. 2 ulteriori processi: PP95 "Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL", con fasi processo "Rapporti con l'utenza" e "Rapporti con altri Enti/soggetti

attribuita d'ufficio a tutte le SPL e non anche alle SSL; 4. "Istruttoria ed emanazione della nota di assegnazione", di competenza dello Staff 501492), ed il processo PE05 "Pianificazione del personale e dotazione organica", che coerentemente con l'attuale iter procedimentale prevede ora 2 fasi processo (1. "Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale", attribuita d'ufficio a tutte le SPL e non anche alle SSL; 2. "Coordinamento della rilevazione di personale presso le SPL. Computo della capacità assunzionale in collaborazione con le competenti UOD della DG14. Predisposizione della deliberazione di Piano triennale del fabbisogno e dei relativi piani annuali", di competenza dello Staff 501492). Infine, sono stati previsti n. 2 nuovi processi: "Tirocini formativi e di orientamento curricolari"; "Progressioni verticali ordinarie ("a regime") e Progressioni verticali in deroga (o "transitorie" 2023/2025)".

⁴⁴ Si è proceduto, dunque, ad attribuire d'ufficio il processo CO04 "Vigilanza e controllo sui bilanci degli enti" anche alle SPL che, pur esercitando vigilanza e/o controllo su questi ultimi (anche n.q. di ufficio coadiuvante) ne erano sprovviste; ed a creare un nuovo processo, denominato "Funzione di controllo di regolarità tecnico-amministrativa delle proposte di decreti presidenziali e assessorili", della competente struttura della Segreteria di Giunta.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

(APL, Agenzie per il lavoro, ecc.)"; e AT19 "Attività dei centri per l'impiego: ulteriori funzioni", con fase processo "Intero processo".

2.3.5.3. I processi organizzativi funzionali agli obiettivi di performance per la realizzazione del valore pubblico

Nel corso dell'attività di definizione della sottosezione "Performance" del PIAO 2025-2027, è stato domandato a tutte le SPL (e strutture equiparate) di individuare, per ciascun obiettivo di performance volto ad incrementare i quattro ambiti di valore pubblico individuati dall'organo politico di vertice⁴⁵ (su cui si rinvia alla sezione dedicata del PIAO), nell'ambito dei processi organizzativi di competenza censiti nel Catalogo, quelli funzionali al loro raggiungimento e, successivamente, di riflettere sulla valutazione già svolta.

A seguito dell'abbinamento tra OBSA e processi organizzativi mappati a fini anticorruptivi, è emerso che ai n. 82 obiettivi di valore pubblico (OBSAVP) proposti dalle SPL ⁴⁶ sono sottesi n. 72 processi e n. 318 fasi processo "funzionali" al loro raggiungimento⁴⁷. Per una tabella riepilogativa contenente gli abbinamenti degli obiettivi strategici di valore pubblico con i processi organizzativi ad essi funzionali, e viceversa, si rinvia all'Allegato "Obiettivi strategici di valore pubblico collegati ai processi ed alle fasi".

Per la valutazione del rischio delle fasi dei processi organizzativi sopra indicati, comprensiva dell'individuazione delle misure anticorruptive già esistenti ed attuate nonché riproposte, e delle ulteriori eventuali misure specifiche di trattamento del rischio, si rinvia invece all'Allegato "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure", dalla cui consultazione e lettura potranno essere individuate le fasi processo abbinate agli ambiti di valore pubblico e correlati obiettivi strategici proposti per il presente PIAO.

2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruptivi potenziali e concreti

2.3.6.1. Gli eventi rischiosi

La valutazione del rischio corruptivo delle fasi che fanno parte del Catalogo dei processi parte dalla identificazione dei possibili eventi rischiosi.

⁴⁵ Vedi sopra, *Obiettivi di Valore Pubblico*, [par. 2.1.2.](#)

⁴⁶ Nel PIAO 2023 gli OBSA VP erano n. 70; nel PIAO 2024 gli OBSA VP erano n. 73.

⁴⁷ Va peraltro precisato che in numerosi casi i medesimi processi (e fasi processo) sono contestualmente funzionali a più OBSA di valore pubblico.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Nel corso degli anni, dunque, è stato sviluppato un Registro degli eventi rischiosi, ovvero un elenco di rischi di corruzione coerenti con le singole aree di rischio, tra i quali gli uffici possono identificare quelli coerenti con ciascun processo organizzativo censito. Il Registro può essere arricchito di anno in anno, su proposta degli uffici titolari dei processi: attualmente contiene n. 846 rischi.

Il Registro è stato caricato in piattaforma informatica e da esso gli uffici hanno potuto scegliere uno o più eventi rischiosi ritenuti maggiormente coerenti con la fase processo da valutare. È stato altresì reso possibile proporre rischi non da catalogo ⁴⁸.

Si rinvia all'Allegato "Registro dei rischi".

2.3.6.2. I fattori abilitanti gli eventi rischiosi

I fattori abilitanti sono quegli elementi che possono favorire il verificarsi di eventi corruttivi, ossia quei fattori connessi a variabili di tipo ambientale ed organizzativo che possono favorire il proliferare di eventi corruttivi (*"fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione"*, PNA 2019). I fattori abilitanti identificati e proposti per la valutazione ai fini della presente Sottosezione – in coerenza con i precedenti PTPCT e PIAO – RCT, ed i suggerimenti dell'Anac – sono:

- 1) assenza del controllo di gestione e/o di strumenti automatici di verifica;
- 2) discrezionalità nella gestione del processo;
- 3) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 5) esiguità o mancanza di misure di trattamento del rischio;
- 6) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 7) inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi;
- 8) mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli);
- 9) mancanza di trasparenza;
- 10) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione;
- 11) scarsa responsabilizzazione interna.

⁴⁸ Tale opportunità valutativa è stata utilizzata dagli uffici regionali in n. 36 casi.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Gli uffici, nel valutare le proprie fasi processo, sono stati invitati a selezionare coerentemente ai rischi precedentemente individuati uno o più fattori abilitanti. Le risultanze di tale analisi sono riportate sempre nell'Allegato "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure".

2.3.6.3. La valorizzazione degli indicatori di rischio ed i giudizi di esposizione al rischio corruttivo, di autovalutazione e finale

La fase di analisi dell'esposizione al rischio e ponderazione degli indicatori di rischio ha lo scopo di stimare il livello di esposizione al rischio di corruzione dei diversi processi organizzativi e relative fasi processo, e l'individuazione delle priorità di intervento per ogni singola struttura dirigenziale ordinamentale. Ciò è stato realizzato attraverso il coinvolgimento sia dei Referenti anticorruzione, sia di tutti i dirigenti dell'amministrazione, ciascuno in relazione ai processi di propria competenza, per il tramite della piattaforma informatica GZOOM.

La metodologia utilizzata si è basata sulle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019. Per ciascun processo censito e per i relativi rischi identificati sono stati misurati degli indicatori di rischio attraverso forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. *self assessment*). Il giudizio sintetico di esposizione al rischio è stato effettuato, dunque, da parte dei dirigenti regionali tenendo conto della scala di misurazione proposta (Alto, Medio, Basso) e del tipo di dati utilizzati. Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati:

- 1) "interesse esterno": il livello di interesse⁴⁹ e, dunque, la presenza di interessi e di benefici, non solo economici, rilevanti per i destinatari esterni del processo determina un incremento del rischio;
- 2) "discrezionalità": il grado di discrezionalità del decisore interno alla amministrazione e, dunque, la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- 3) "eventi corruttivi passati": la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo o fase esaminati determina un aumento di rischio poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- 4) "opacità": strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riducono il rischio;
- 5) "carenza misure di trattamento": la presenza di misure di trattamento del rischio, il grado di attuazione e la loro idoneità si associano ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi;

⁴⁹ O svantaggio da evitare.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- 6) "misure già esistenti ed attuate": la descrizione delle misure già esistenti ed attuate (siano esse non ripetibili, come ad esempio la previsione di una disciplina; oppure se si ripetono ogni anno, in quanto introitate nella prassi amministrativa), da effettuare in combinato con l'attribuzione del grado di "carezza" di misure di trattamento (cfr. il precedente indicatore di rischio), consente di comprendere se effettivamente sia necessario (o comunque opportuno) un ulteriore trattamento del rischio⁵⁰.

Data la natura principalmente "qualitativa" dei dati, anche il giudizio di autovalutazione è stato elaborato evitando di attribuire un punteggio numerico, bensì un valore sintetico corredato da una "motivazione", sulla scala Alto, Medio, Basso. Alla autovalutazione finale è stata affiancata la motivazione del giudizio espresso con eventuali evidenze a supporto da parte di ogni dirigente regionale per ogni processo o fase processo di competenza.

Il giudizio è stato esaminato e dunque avallato ed approvato dal responsabile apicale della Struttura di primo livello nella quale è incardinato l'ufficio dirigenziale di secondo livello valutatore.

Con la comunicazione di avvio della fase di valutazione, inviata a tutti i referenti anticorruzione delle diverse strutture dirigenziali, è stato ricordato come l'ANAC, ai fini della definizione del PIAO-Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, nel PNA 2022 si sia soffermata prioritariamente sui processi relativi ai fondi strutturali e del PNRR, alle autorizzazioni o concessioni, ai concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, ai contratti pubblici, alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati⁵¹. I dirigenti, pertanto, ai fini della loro valutazione sono stati sollecitati ad esaminarli con particolare attenzione.

Nell'attività di consolidamento, da parte del RPCT, della valutazione delle fasi processo, in taluni casi sono stati chiesti chiarimenti ed integrazioni agli uffici valutatori.

Il RPCT ha, infine, provveduto ad un'ulteriore verifica delle valutazioni espresse, rapportando le stesse con quanto rilevato nel precedente PIAO-RCT 2024, ed utilizzando le risultanze dell'analisi dei cd. "dati oggettivi": i precedenti giudiziari, i procedimenti disciplinari elevati a carico dei

⁵⁰ Tra di esse è stato possibile elencare i controlli esistenti previsti dalla normativa vigente, le misure generali se coerenti con il processo in questione e se effettivamente utili a mitigare il rischio corruttivo, i servizi digitali attivati in quanto misura di informatizzazione/digitalizzazione.

⁵¹ Si tratta di alcuni processi che, in prima battuta, si è ritenuto riguardassero le aree di rischio: AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie, ed altre attività in ambito sanitario"; AR "Ambiente e rifiuti"; CP "Contratti pubblici"; GF "Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione"; IN "Incarichi e nomine"; PC "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"; PP "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"; PE "Personale".



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

dipendenti regionali, le segnalazioni pervenute al RPCT anche da parte dei cd. whistleblowers, le notizie di stampa. L'analisi può portare a fare emergere processi non censiti in precedenza, rafforzare il presidio dei processi interessati, elevare il rating di rischio in via prudenziale⁵².

2.3.7 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

2.3.7.1. Metodologia

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi e tenuto conto del fattore abilitante.

A tal fine si utilizzano innanzitutto le cd. misure "generali" indicate nei PNA. Attraverso l'interlocuzione con i Referenti anticorruzione e con tutti i dirigenti sono state altresì identificate misure specifiche (MS) applicabili alle singole fasi processo.

⁵² Secondo la metodologia in uso, l'istruttoria mira a stabilire se la condotta interessata sia riferibile ad un "evento corruttivo" (ovvero, gli eventi riguardanti reati più strettamente definiti come corruttivi: art. 317 concussione, art. 318 corruzione impropria, art. 319 corruzione propria, art. 319-ter corruzione in atti giudiziari, art. 319-quater induzione indebita a dare e promettere utilità del codice penale; quelli individuati dall'Anac nella delibera n. 215/2019 come condotte di natura corruttiva: art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale; i reati indicati nell'allegato al PNA 2019: reati contro la P.A., il falso e la truffa con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione, di cui agli artt. 640 e 640-bis c.p.; i reati indicati nello schema predisposto dall'Anac ai fini della relazione annuale sull'attuazione del PIAO-RCT; i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile della Corte dei Conti); se la condotta sia stata posta in essere da dipendenti di un ufficio della Giunta regionale; quale sia l'ufficio coinvolto; se siano mappati il processo e relativa fase processo in capo all'ufficio regionale coinvolto (censendo, in caso negativo, un nuovo processo). Se l'istruttoria è positiva, si procede ad innalzare in via prudenziale il rating di rischio della fase processo interessata, e si chiede all'ufficio titolare di presidiarla maggiormente con la previsione di una nuova misura specifica. L'innalzamento del rating rimane fermo per un triennio. Occorre, peraltro, tenere in debito conto l'anno in cui si è verificato l'evento corruttivo: se la conoscenza, da parte del RPCT, dell'evento corruttivo avviene quando è già decorso un triennio dall'anno in cui si è verificata la condotta, non sarà più necessario elevare il rating della fase processo coinvolta, ma si solleciterà in ogni caso l'ufficio competente ad effettuare una più attenta valutazione dell'attuale rischio e sulla opportunità di rafforzare il presidio della fase processo stessa (prevedendo una nuova misura).

Per il presente PIAO, oggetto di istruttoria sono stati, pertanto, oltre alle n. 11 segnalazioni ricevute nel 2024, anche n. 16 giudizi penali (conosciuti dall'Avvocatura regionale nel periodo 01.12.2023 - 30.11.2024) e n. 21 procedimenti disciplinari (aperti nel periodo 01.12.2023 - 30.11.2024 dall'Ufficio disciplinare). I dati raccolti, una volta istruiti, hanno dunque portato, anche mediante approfondimento con le SPL interessate, all'emersione di n. 5 nuovi processi e n. 8 nuove fasi processo; nonché ad un'analisi finalizzata alla valutazione di n. 1 processo organizzativo, già esistente nel catalogo regionale, ma formalmente attribuiti anche alle strutture regionali interessate dalle fattispecie in esame (relativi all'area di rischio CO Controlli), ad una proposta di n. 26 nuove misure e ad un innalzamento del rating di rischio per n. 1 fase processo.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

2.3.7.2. Le misure generali (MG)

A seguire, sono indicate le misure di trattamento del rischio generali e trasversali (di seguito, anche MG) programmate per il triennio 2024-2026, con indicazione delle tempistiche di attuazione e degli uffici responsabili.

a) Trasparenza (MG1).

Uno dei pilastri su cui fonda il sistema di prevenzione della corruzione è quello della trasparenza, che costituisce tra le più importanti misure di prevenzione della corruzione.

Un ente non opaco, infatti, e di cui vengono resi pubblici ed accessibili a tutti i dati e le informazioni sulle attività amministrative è sicuramente meno soggetto a rischio di corruzione. Si rinvia al § 9.

b) Codice di comportamento (MG2).

Il vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Campania è stato approvato con D.G.R. n. 612 del 14.11.2024, pubblicata sul BURC n. 83 del 02.12.2024. Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano due misure attuative.

MG 2 CODICE DI COMPORAMENTO

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, compreso eventuale adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne alle previsioni del Codice di comportamento	Tutte le SPL	Trasmissione alla UOD 501402 di un report sulla attuazione delle disposizioni del Codice e sull'eventuale adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al Codice Target ON	10.11.2025 10.11.2026 10.11.2027
2	Monitoraggio sulla attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento da parte delle SPL	UOD 501402 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027

Tabella 22 Misura generale Codice di Comportamento

c) Rotazione del personale (MG3).

Con D.G.R. n. 359 del 07.07.2022 sono stati aggiornati il "Disciplinare recante i criteri per la rotazione del personale Dirigente che opera nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni" ed il "Disciplinare concernente i criteri per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree a elevato



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni”, precedentemente approvati con D.G.R. n. 659 del 17.12.2019, modificativa della D.G.R. n. 158/2018. Ai fini della rotazione del personale, sia dirigenziale che di comparto, la D.G.R. n. 359/2022 ha individuato vari livelli di rischio e di priorità di intervento, sulla base dei quali viene stabilita una differente durata massima degli incarichi, a decorrere dal 01.01.2017.

Rating uffici	Priorità di intervento	Personale Dirigente	Personale titolare di posizione organizzativa / Addetti uffici
Alto	Massima	8 anni e comunque non più di 2 incarichi	Rispettivamente, 9 e 10 anni con rinnovi e proroghe
Medio	Media	9 anni e comunque non più di 3 incarichi	Rispettivamente, 10 e 11 anni con rinnovi e proroghe
Basso	Bassa	10 anni e comunque non più di 3 incarichi	Rispettivamente, 11 e 12 anni con rinnovi e proroghe

Tabella 23 - Livelli di rischio e priorità di intervento

Il dettaglio delle valutazioni per ufficio è rappresentato nell’Allegato “Priorità d'intervento della rotazione per struttura”, mentre le valutazioni del rischio per processo e fase di competenza di ogni ufficio, utili ai fini dell'individuazione della priorità di intervento per il personale di comparto, sono presenti nell’Allegato “Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure”. Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano cinque misure attuative.

MG 3 ROTAZIONE DEL PERSONALE

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Applicazione dei criteri di rotazione del personale dirigenziale in occasione della scadenza degli incarichi (DGR n. 359/2022)	UOD 501412	Trasmissione al RPCT di un report in ordine all’applicazione dei criteri per gli incarichi assegnati nell’annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027
2	Attuazione della rotazione nella composizione delle Commissioni di concorso, selezioni, progressioni di carriera, interpello, procedure di mobilità ecc.; commissioni di gara; commissioni consultive e di vigilanza (art. 10 dell’All. 1 e dell’All. 2 alla DGR n. 359/2022).	Tutte le SPL	Trasmissione al RPCT di una relazione sull’avvenuta rotazione Target ON	10.11.2025 10.11.2026 10.11.2027
3	Proposta di rotazione del comparto ai sensi dell’art. 7 dell’Allegato 2 alla DGR n. 359/2022 (alternativamente, in caso di impossibilità applicativa nelle fattispecie previste dalla DGR n. 359/2022, report contenente le motivazioni: p.e., mancato superamento dei limiti	Tutte le SPL	Trasmissione allo Staff 501492 ed al RPCT della proposta di rotazione del comparto, ai sensi dell’art. 7 dell’Allegato 2 alla DGR n. 359/2022 (alternativamente, in caso di impossibilità applicativa nelle fattispecie previste dalla DGR n. 359/2022, report contenente le motivazioni:	10.11.2025 10.11.2026 10.11.2027

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

	dei "cicli temporali"); report sull'attuazione della proposta di rotazione prodotta l'anno precedente, ai sensi del medesimo art. 7.		p.e., mancato superamento dei limiti dei "cicli temporali"); nonché del report sull'attuazione della proposta di rotazione prodotta l'anno precedente, ai sensi del medesimo art. 7.	
4	Comunicazione dei dati consuntivi inerenti alla rotazione interna alla SPL (p.e. anche in caso di riorganizzazioni interne) o alle misure alternative adottate nell'annualità di riferimento	Tutte le SPL	Trasmissione allo Staff 501492 dei dati consuntivi inerenti alla rotazione interna alla SPL (p.e. anche in caso di riorganizzazioni) o alle misure alternative adottate nell'annualità di riferimento	10.11.2025 10.11.2026 10.11.2027
5	Monitoraggio sulla applicazione dei criteri di rotazione del personale di comparto da parte delle SPL (DGR n. 359/2022) e della rotazione interna alle SPL comunque effettuate (p.e., in caso di riorganizzazioni)	Staff 501492 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento. Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027

Tabella 24 Misura generale Rotazione del personale

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

L'art. 6 bis della l. n. 241/1990, introdotto dalla l. n. 190/2012, stabilisce che i responsabili dei procedimenti amministrativi e i titolari degli uffici competenti nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. La materia è altresì oggetto di ulteriori previsioni di legge: si fa riferimento, in particolare, agli artt. 6, 7 e 14 del d.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), alle Linee guida n. 15 approvate con delibera dell'Anac n. 494 del 05.06.2019, al PNA 2022 con il capitolo dedicato ai "Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici" e, infine, recentemente gli articoli 16 e 93 del d.lgs. n. 36/2023, recante adozione del nuovo Codice dei contratti pubblici (in sostituzione degli artt. 42, 77 ed 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016), relativamente alle ipotesi in cui il conflitto di interesse insorga nell'ambito della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni (l'art. 93 cit. rubricato "Commissione giudicatrice" richiama espressamente l'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013).

La predetta normativa, dunque, va letta congiuntamente al d.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), successivo alla disciplina del 2012 e oggetto di richiamo espresso da parte del Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. n. 50/2016: in particolare, gli artt. 6, 7 e 14, che evidentemente rappresentano il riferimento attuativo principale della disciplina sul conflitto di interesse. Vigge, infine, il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale aggiornato con D.G.R. n. 612/2024, nel quale sono contenuti gli artt. 6, 7 e 14



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

(per facilità di memorizzazione e di applicazione, numerati analogamente alle corrispondenti norme del Codice generale), che riguardano la fattispecie *de qua*.

In materia è stata adottata la circolare n. 1/2023, reperibile su Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti. Nel corso del 2025 sarà approfondita, con il contributo dei competenti uffici della Direzione generale per le Risorse umane, dell'Ufficio speciale Avvocatura regionale e dell'Ufficio speciale Grandi opere ⁵³, la necessità di eventuale aggiornamento della citata circolare alla nuova normativa in materia di contratti pubblici, ed alle indicazioni del MEF in tema di PNRR.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano due misure attuative.

MG 4 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Attuazione della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interessi	Tutte le SPL	Trasmissione alla UOD 501403 dei dati e di un resoconto sulla applicazione della normativa nell'annualità di riferimento Target ON	10.11.2025 10.11.2026 10.11.2027
2	Monitoraggio sull'attuazione della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interessi da parte delle SPL	UOD 501403 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della normativa da parte delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027

Tabella 25 Misura generale Astensione conflitto di interessi

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

La fattispecie è attualmente disciplinata dalla D.G.R. n. 316 del 28.06.2016, recante il "Disciplinare per le incompatibilità ed incarichi vietati al personale dipendente della Giunta della Regione Campania. Modalità per le autorizzazioni ex art. 53 del decreto legislativo n. 165/2011 e ss.mm.ii."

L'autorizzazione all'esercizio di incarichi è subordinata alla preventiva verifica da parte dei dirigenti sull'attività che dovrebbe svolgere il dipendente, tesa al rilascio della attestazione di assenza di incompatibilità e di conflitti, anche potenziali, di interessi. Inoltre, ai sensi della D.G.R. n. 844 del 12.11.2018, il Servizio Ispettivo incardinato presso la DG 5014 si occupa del controllo a campione sullo svolgimento di attività extraistituzionali da parte dei dipendenti, non

⁵³ Potranno essere uniformate le modalità di verifica e monitoraggio, e definirsi una nuova modulistica.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

comunicare o non autorizzate (processo organizzativo censito nell'Allegato "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure" con il codice CO37).

Ciò premesso, tenendo altresì in debita considerazione le raccomandazioni dell'OIV in materia, si ritengono attualmente sufficienti le misure attuative già presenti nel precedente PIAO-RCT 2024 e, ferma la valutazione da parte dei competenti uffici della DG 5014 della opportunità o necessità di aggiornare il Disciplinare del 2016 qualora si dovessero rilevare criticità operative nella sua attuazione, si conferma il monitoraggio delle comunicazioni, delle autorizzazioni e delle ipotesi di incarichi vietati in attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 165/2001. Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano tre misure attuative.

MG 5 SVOLGIMENTO INCARICHI D'UFFICIO. ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Monitoraggio delle comunicazioni e delle autorizzazioni e delle ipotesi di incarichi vietati	UOD 501403 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027
2	Controlli a campione sulle comunicazioni pervenute e autorizzazioni concesse nell'anno precedente.	UOD 501403 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027
3	Adozione di una circolare attuativa, subordinatamente all'approvazione di una DGR sulle linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni	Ufficio eventualmente incaricato dalla DGR	Adozione della circolare attuativa, subordinatamente alla approvazione della DGR Target ON	Entro 60 giorni dall'approvazione della DGR

Tabella 26 Misura generale Incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali

f) Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali (MG6)

Le ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali trovano disciplina nel d.lgs. n. 39/2013 e nell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001: la normativa prevede il rilascio di apposite dichiarazioni da parte dei nominandi e dei nominati, in corso d'incarico. Nell'anno 2023 è stata adottata in materia la circolare riepilogativa n. 2, pubblicata in Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti. Rispetto alla misura generale *de qua* si individua una misura attuativa.

MG 6 INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
--	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	-------------------

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

1	Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati merito alla sussistenza di cause di incompatibilità e di cause di incompatibilità per incarichi dirigenziali	UOD 501412 (incarichi su strutture diverse da quelle degli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, cd. UDCP) 400301 (dichiarazioni di incompatibilità per incarichi dirigenziali su strutture UDCP); struttura competente dell'Ufficio di Gabinetto (dichiarazioni di incompatibilità per incarichi dirigenziali su strutture UDCP)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027
---	--	---	---	--

Tabella 27 Misura generale Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali

g) Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*) (MG7).

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 prevede il divieto per i dipendenti "che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione" di svolgere "nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri" (c.d. antipantouflage).

Anche in questa materia vi sono circolari del RPCT, tutte pubblicate in Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti. Atteso che l'ANAC il 13.11.2024 ha pubblicato sul proprio sito le delibere 493 e 493-bis contenenti nuove Linee guida, in materia di potere regolatorio e sanzionatorio dell'Autorità, sarà utile verificare la necessità di adottare una circolare di aggiornamento rispetto a quelle già esistenti. Rispetto alla misura generale de qua si confermano le misure attuative (tutte, peraltro, in linea con quanto proposto nel PNA 2022).

MG 7 SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica del rispetto delle disposizioni in materia di anti- <i>pantouflage</i> mediante inserimento della clausola nei contratti di assunzione del personale, nelle procedure di scelta del contraente e nei contratti pubblici	DG 5014, UDCP, UOD 600601 e le altre SPL deputate agli atti di scelta del contraente o che stipulano contratti pubblici	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027
2	Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei dipendenti cessati estratti a campione	SPL presso cui erano incardinati i dipendenti cessati estratti a campione	Trasmissione al RPCT degli esiti dei controlli Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027
3	Richiamo al rispetto della disciplina in tema di antipantouflage in occasione della cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti con l'amministrazione	UOD 501407	Trasmissione al RPCT di un report sull'attuazione della	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

regionale, mediante inserimento di un richiamo alla disciplina antipantouflage nella comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro		misura nell'annualità di riferimento Target ON	
---	--	---	--

Tabella 28 Misura generale cd. Anti pantouflage

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

La disciplina prevista dall'art. 35 bis, comma 1, lett. a) e c) del d.lgs. n. 165/2001, e dall'art. 3, lett. a), b) e d) del d.lgs. n. 39/2013 prevede l'inconferibilità di incarichi a soggetti condannati per determinati reati: per quanto attiene agli incarichi dirigenziali, si rinvia alla MG 06. Sul tema sono presenti circolari del RPCT, pubblicate in Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti.

A tutela del rispetto di tale disciplina si prevede la misura della effettuazione di controlli interni, anche su base campionaria, sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine alla sussistenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, rese dai soggetti indicati nella predetta normativa ⁵⁴. Rispetto alla misura generale *de qua* si individua una misura attuativa.

MG 8 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Effettuazione dei controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati	Tutte le SPL	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027

⁵⁴ Soggetti interessati, ai sensi della citata normativa: 1). coloro che fanno parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, o da coloro che fanno parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (art. 35 bis, comma 1, lett. a) e c) del d.lgs. n. 165/2001); 2). coloro che sono assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati (art. 35-bis, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 165/2001); 3) coloro cui sono attribuiti gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali; coloro che ricevono gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale (art. 3 del d.lgs. n. 39/2013).



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

			Target ON	
--	--	--	-----------	--

Tabella 29 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

i) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower) (MG9)

Per la gestione delle segnalazioni dei cd. whistleblower la Regione Campania ha adottato la D.G.R. n. 613 del 31.10.2023, recante "Approvazione del disciplinare di organizzazione e gestione delle segnalazioni interne di illeciti nel contesto lavorativo degli uffici della Giunta regionale della Campania, ai sensi del d.lgs. n. 24/2023".

In attuazione della D.G.R. n. 613/2023 è operante una nuova piattaforma, avente le caratteristiche richieste dal vigente assetto dispositivo.

Non si ravvisa la necessità di porre in essere misure attuative di questa misura generale in quanto le attività di controllo della ricezione di nuove segnalazioni e l'istruttoria delle stesse sono già previste nella misura specifica in capo all'ufficio di Staff di supporto al RPCT (501494) denominata "Istruttoria condivisa delle segnalazioni pervenute al RPCT", a presidio della fase processo "Gestione delle segnalazioni (comprese quelle whistleblowing)" del processo AT05.

h) Formazione (MG10)

In riferimento alla programmazione delle attività formative per l'anno 2025, come definite in raccordo con il competente ufficio Formazione della Direzione generale per le Risorse umane, verranno calendarizzati n. 6 corsi, strutturati in webinar, sincroni ed asincroni, sia in materia di anticorruzione e trasparenza che in quelle connesse alle attività di rilevanti aree di rischio. Per l'anno 2025 particolare attenzione verrà dedicata alla formazione in materia di contratti pubblici (area di rischio di particolare rilevanza):

- Anticorruzione e trasparenza:

1. "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa".

Struttura e durata: 12 moduli didattici della durata complessiva di 8 ore. *Discenti Target:* referenti anticorruzione e personale del comparto. *Modalità di erogazione:* piattaforma Syllabus.

- Etica e standard di comportamento:

2. "Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania"



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Struttura e durata: 1 webinar asincrono di 2 ore. *Discenti Target:* personale del comparto. *Modalità di erogazione:* Piattaforma regionale Blendedlearning.

- Contratti pubblici:

3. "Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)"

Struttura e durata: 11 ore e 20 minuti - livello introduttivo (2 ore 20 minuti) e livello base (9 ore). *Discenti Target:* coloro che non hanno terminato il percorso nel 2024 e neoassunti. *Modalità di erogazione:* Piattaforma Syllabus – sez. Transizione Amministrativa.

4. "Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)"

Struttura e durata: 9 ore e 20 minuti - livello introduttivo (3 ore) e livello base (6 ore e 20 minuti). *Discenti Target:* personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica. *Modalità di erogazione:* Piattaforma Syllabus – sez. Transizione Amministrativa.

5. "Comunità di Pratica in materia di contratti Pubblici"

Struttura e durata: sempre attiva. *Discenti Target:* personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica. *Modalità di erogazione:* Piattaforma Microsoft Teams.

6. "Programma delle iniziative di formazione in materia di Appalti Pubblici della rete degli osservatori regionali dei contratti pubblici. PNRR ACADEMY – Piano Nazionale Di Formazione"

Struttura e durata: Durata variabile - livello base, intermedio e avanzato. *Discenti Target:* personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica. *Modalità di erogazione:* Piattaforma FNA – formazione nazionale appalti

Come già effettuato negli anni precedenti, prendendo spunto da quanto espresso dalle diverse SPL ed SSL in sede di valutazione del rischio e, 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 sarà effettuata una valutazione circa la erogazione, per il 2025 di iniziative di cd. formazione specialistica per *risk owner* prioritariamente per il personale che opera nei processi a più elevato rischio corruttivo.

Infine, atteso che tutte le lezioni erogate sono presenti e fruibili sulla piattaforma e-learning regionale, e quelle da realizzare saranno, altresì, riportate su di essa, anche per quest'anno le SPL sono invitate ad individuare tra il personale in servizio i destinatari di questa ulteriore opportunità formativa a distanza. Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano due misure attuative.

MG 10 FORMAZIONE

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
--	------------------	----------------------	---------------------	------------



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

1	Programmazione delle attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	RPCT UOD 501404	Previsione nel PTPCT di attività formative nelle materie dell'anticorruzione e della trasparenza Target ON	31.01.2025 31.01.2026 31.01.2027
2	Erogazione dell'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	UOD 501404	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027

Tabella 30 Misura generale Formazione

k) Patti di integrità negli affidamenti e dichiarazioni ex art. 95, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 36/2023 (MG11)

Con riferimento a questa misura generale, per tutte le tipologie di procedure di importo pari o superiore a € 50.000 i concorrenti sono tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni di cui all'art. 8 del "Protocollo di legalità in materia di appalti" tra la Prefettura di Napoli e la Regione Campania (datato 01.08.2007). Per tali tipologie di appalto, inoltre, i concorrenti sono altresì tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni ai sensi dell'art. 95, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 36/2023. Dette dichiarazioni sono previste da apposito allegato che è parte integrante e sostanziale della documentazione di gara e contengono un 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 e, pertanto, senza la sua sottoscrizione la documentazione amministrativa della ditta concorrente non sarebbe ritenuta completa. Si confermano le misure attuative già presenti nel PIAO 2024.

MG 11 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI E DICHIARAZIONI EX ART. 95, CO. 1, LETT. B), D.LGS. 36/2023

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio, anche a campione, sull'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito del previsto richiamo al Protocollo di legalità del 01.08.2007 ed alle clausole risolutive espresse, nonché sulla sottoscrizione da parte dell'impresa partecipante della dichiarazione ex art. 95, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 36/2023.	US 6006	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027
2	Raccolta di informazioni sulle irregolarità rilevate e comunicazione agli uffici proponenti.	US 6006	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Tabella 31 Misura generale Patti di integrità negli affidamenti e dichiarazioni ex art. 95, co. 1, lett. b), d.lgs. 36/2023

l) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (MG12)

In continuazione con quanto già svolto negli anni scorsi, per il prossimo triennio potranno essere definite azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, anche mediante iniziative di promozione della cultura della legalità o diffusione delle conoscenze sulle politiche anticorruptive e sulla trasparenza.

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

Confermando quanto svolto in attuazione della misura generale contenuta nei precedenti piani anticorruzione, in coerenza con le indicazioni fornite dell'Anac in materia e con quanto disposto dal Consiglio regionale con la Nota di aggiornamento al DEFRC 2025 - 2027⁵⁵, rispetto alla misura generale *de qua* si individuano due misure attuative, riguardanti tutti gli enti rientranti nell'ambito di applicazione della delibera Anac n. 1134/2017 e n. 859/2019 (anche se fuori dal cd. GAP, Gruppo di amministrazione pubblica regionale).

MG 13 CONTROLLI DELLA REGIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA SULLE SOCIETÀ E GLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO ED ENTI DI DIRITTO PUBBLICO CONTROLLATI, PARTECIPATI O VIGILATI

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione e di trasparenza nell'ambito degli enti strumentali della Regione (enti pubblici, società, altri enti di diritto privato), previo censimento degli enti stessi (compresi quelli di cui all'art. 2bis, comma 3 del d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le SPL competenti <i>ratione materiae</i> sui singoli enti (sia pubblici che privati) diversi dalle società su cui vigila l'US 6010	Trasmissione all'US 6010 di un resoconto e di una tabella (secondo format fornito dall'US 6010), contenente dati ed informazioni sulla attuazione della misura Target ON	10.11.2025 10.11.2026 10.11.2027

⁵⁵ Cfr. Linea d'azione n. 82 "Razionalizzazione del portafoglio societario" e n. 83 "Obiettivi ed indirizzi relativi alle spese di funzionamento delle società controllate", nelle quali il Consiglio ha fornito indirizzo alla Giunta a "proseguire nell'azione di monitoraggio, indirizzo e coordinamento dei soggetti controllati e partecipati realizzando la razionalizzazione periodica delle partecipazioni e la verifica della sussistenza dell'opportunità di mantenimento del sistema delle partecipate regionali, avendo particolare cura di applicare gli istituti della trasparenza e dell'anticorruzione".



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

	secondo le indicazioni delle delibere dell'ANAC n. 1134/2017 e n. 859/2019.			
2	Reportistica sul rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione e di trasparenza nell'ambito degli enti strumentali della Regione (enti pubblici, società e altri enti di diritto privato) secondo le indicazioni delle delibere ANAC n. 1134/2017 e n. 859/2019	US 6010 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di una relazione sulla misura attuativa n. 1 per le società vigilate dall'US 6010, e di un report riepilogativo dei resoconti ricevuti dalle SPL competenti <i>ratione materiae</i> in attuazione della misura n. 1, per gli altri enti Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027

Tabella 32 Controlli in materia di anticorruzione e trasparenza sulle società e gli enti di diritto privato ed enti di diritto pubblico controllati, partecipati o vigilati

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

La misura prevista per il processo "Riconoscimento dei debiti fuori bilancio ex art. 73 dell'art. 73, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 ha carattere trasversale in quanto impatta sulle attività dell'intera Regione Campania ed ha particolare rilevanza anche dal punto di vista erariale. Nel 2023, ad aggiornamento della d.G.R. n. 444 del 12.07.2017, è stata adottata la d.G.R. n. 261 del 10.05.2023, di approvazione del nuovo "Vademecum contenente linee guida in ordine al procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio e relativo monitoraggio (Adeguato alle modifiche introdotte dall'art. 24 della Legge Regionale di Stabilità 28.12.2021, n. 31.)".

Rispetto a questa misura generale per il prossimo triennio si conferma la usuale misura attuativa.

MG 14 DISCIPLINA SUL RICONOSCIMENTO DEI DEBITI FUORI BILANCIO

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica sulla persistente validità della disciplina sui debiti fuori bilancio o eventuale aggiornamento delle linee guida vigenti	DG 5013, in raccordo con US 6001	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027

Tabella 33 Misura generale Debiti fuori bilancio

o) Il PNRR (MG15)



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

In attuazione della delibera di Giunta regionale n. 305 del 25.05.2023 (BURC n. 52 del 10.07.2023), ed in raccordo con l'Ufficio speciale 6006 "Grandi opere – PNRR", è stata effettuato un approfondimento volto ad introdurre alcune misure anticorruptive per le SPL operanti nell'ambito del PNRR, individuandole tra quelle richieste dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria generale dello Stato con le "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori" (Circolare n. 30 prot. n. 212865 dell'11.08.2022: di seguito, Linee Guida MEF 2022).

Attesa la trasversalità dei compiti e delle funzioni in materia, che attualmente coinvolgono molteplici strutture e 3 aree di rischio differenti (GF "Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione, compreso il PNRR"; CP "Contratti pubblici"; GE "Gestione entrate, spese e patrimonio"), ma anche al fine di facilitare la rendicontazione delle attività poste in essere dai predetti uffici, si è inteso delineare una unica misura generale "PNRR", con due misure attuative, ciascuna delle quali contiene più presidi anticorruptivi, per un totale di 9 sottomisure:

1. Messa in campo da parte delle SPL (n.g. di Soggetto attuatore del PNRR) delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023:

- a. separazione delle funzioni e rotazione del personale appartenente alle strutture che si occupano dei fondi PNRR (o misure sostitutive: cfr. anche DGR n. 359/2022): rotazione degli incarichi; assegnazione delle pratiche con criterio orizzontale, ovvero diverse fasi a diversi soggetti; assegnazione casuale delle pratiche; doppia sottoscrizione.

Cfr. Linee guida MEF 2022, paragrafo 3.2, pag. 10;

- b. obbligo di rendere la dichiarazione attestante l'assenza di conflitto di interessi da parte di:
- componenti le commissioni di valutazione delle proposte progettuali o candidature;
 - personale appartenente alla struttura competente per lo svolgimento dei controlli;
 - personale appartenente alla struttura competente per l'effettuazione dei pagamenti (impegno e liquidazione).

Cfr. Linee guida MEF 2022, paragrafo 3.2, pag. 10;

- c. compilazione del registro dei conflitti di interesse, nel quale inserire tutte le dichiarazioni rese sulla assenza e/o presenza di situazioni di conflitto di interessi per incarichi individuali, consulenziali, o in commissioni di concorso o di gara.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 3.2, pag. 11;

- d. utilizzo delle cd. check list appalti, riguardanti anche il processo dell'area di rischio CP Contratti pubblici denominato "Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto", adottate



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

dall'US 6006 a seguito di aggiornamento di quelle desunte dall'Allegato 8 al PNA 2022 al nuovo Codice dei contratti pubblici ex d.lgs. n. 36/2023.

2. Messa in campo da parte dell'US 6006 "Grandi opere - PNRR" (n.q. di ufficio regionale di riferimento, coordinamento e monitoraggio delle attività PNRR in Regione ex D.G.R. n. 305/2023) delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023:

a. verifica della presenza, nell'ambito dell'avviso/bando di gara per l'aggiudicazione degli appalti PNRR, della previsione che impone espressamente ai soggetti partecipanti:

- di fornire i dati necessari per l'identificazione del titolare effettivo;
- il rilascio di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi a carico dei partecipanti e dei titolari effettivi.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3, pag. 31.

b. verifica della presenza, in allegato all'avviso/bando di gara per l'aggiudicazione degli appalti PNRR, di format predisposti dal medesimo US 6006:

- per la comunicazione dei dati necessari per l'identificazione del titolare effettivo;
- di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, con contenuti coerenti all'oggetto dell'aggiudicazione e conformi alla normativa vigente.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3, pag. 31.

c. effettuazione, sul 100 % delle dichiarazioni ricevute dal personale interno o esterno coinvolto nelle procedure di gara (preparazione, elaborazione, attuazione o chiusura: es. RUP, membri dei comitati/commissioni di valutazione, personale che contribuisce alla preparazione/stesura della documentazione di gara, ecc.), dei cd. controlli formali, consistenti in:

- forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/2000;
- avvenuto rilascio e sottoscrizione della dichiarazione da parte del soggetto in capo a cui ricade effettivamente l'onere per legge;
- coerenza della dichiarazione con il format predisposto dall'Amministrazione;
- coerenza con quanto richiesto dalla normativa vigente avuto riguardo sia al contenuto specifico che alle tempistiche di presentazione;
- consegna della dichiarazione all'ufficio di appartenenza ed al RUP.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3.1, pag. 32;

d. effettuazione, prima dell'aggiudicazione dell'appalto, sul 100 % delle dichiarazioni ricevute dai partecipanti alla gara, dei cd. controlli formali, consistenti in:

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/2000;
- avvenuta comunicazione, da parte di tutti i partecipanti, dei dati necessari per l'identificazione del titolare effettivo;
- avvenuto rilascio e sottoscrizione della dichiarazione di assenza di conflitti di interesse da parte di tutti i partecipanti e titolari effettivi, soggetti in capo a cui ricade effettivamente l'onere per legge o su disposizione dell'avviso/bando;
- coerenza della dichiarazione con il format predisposto dall'US 6006;
- coerenza con quanto richiesto dalla normativa vigente avuto riguardo sia al contenuto specifico che alle tempistiche di presentazione.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3.2, pag. 33;

e. effettuazione, prima della sottoscrizione del contratto di appalto con il soggetto aggiudicatario/contraente, dei controlli previsti dal Codice dei contratti nonché dei controlli specifici sulle dichiarazioni rese dal medesimo soggetto al fine della prevenzione e contrasto ai conflitti di interesse e per la verifica del titolare effettivo.

f. Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3.3, pag. 34; nonché Circolare MEF-RGS n. 16 prot. n. 72742 del 14.04.2023;

La consuntivazione avverrà mediante stesura di un report di attuazione delle predette misure, articolato secondo i diversi presidi anticorruptivi sopra delineati, utilizzando un *format* predisposto dal RPCT in raccordo con l'US 6006, da aggiornare in considerazione delle eventuali criticità riscontrate in fase di prima attuazione della misura.

MG 15 PNRR

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Messa in campo, da parte delle SPL n.q. di Soggetto attuatore PNRR, delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023	Tutte le SPL competenti <i>ratione materiae</i>	Trasmissione all'US 6006 di una relazione sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento. Target ON	10.11.2025 10.11.2026 10.11.2027
2	Messa in campo, da parte dell'US Grandi opere – PNRR (n.q. di ufficio regionale di riferimento, coordinamento e monitoraggio delle attività PNRR in Regione), delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023	6006 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo sulla corretta attuazione della misura n. 1 da parte delle SPL n.q. di Soggetto attuatore, nonché di una relazione sulla corretta attuazione della misura n. 2 da parte del medesimo US 6006. Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027

Tabella 34 Misura generale PNRR



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

p) La rotazione straordinaria (MG16)

La misura generale della cd. "rotazione straordinaria" è disciplinata in Regione Campania dalla D.G.R. n. 630 del 10.12.2019 (adottata in adeguamento a quanto disposto dall'ANAC con delibera n. 15 del 26.03.2019) la quale tra l'altro, stabilisce anche l'invio al RPCT dei provvedimenti adottati in materia di rotazione straordinaria.

q) I contratti pubblici (MG17)

In osservanza dell'indirizzo strategico formalizzato dal Presidente della Giunta regionale con nota prot. n. 2024-0002154/UDCP/GAB/GAB del 29.01.2024, consistente nel rafforzamento del presidio dell'area dei contratti pubblici, in raccordo con l'Ufficio speciale Grandi opere è stato effettuato un approfondimento sulle indicazioni rese dall'Anac nel 2022 e nel 2023 (con cui sono state individuate varie procedure di appalto e fasi del ciclo di vita dei contratti a rischio, evidenziandosi altresì per ciascuna di esse gli eventi rischiosi da evitare e possibili misure di presidio).

Detta analisi congiunta ha portato a selezionare, tra le diverse procedure di gara e fasi dell'esecuzione del contratto ritenute dall'Anac e dalle autorità giudiziarie citate nel cd. contesto esterno come a maggior rischio, quelle dell'affidamento diretto e del subappalto.

Attesa la trasversalità delle competenze e delle funzioni in materia, ma anche al fine di facilitare la attuazione e successiva rendicontazione delle attività poste in essere dagli uffici che effettuano un affidamento diretto di importo superiore ad € 5000, o autorizzano un subappalto o ricevono comunicazione di un subcontratto, si è inteso predisporre sintetiche *checklist*, evidenzianti i punti critici da attenzionare, che dovranno essere compilate dalle singole strutture competenti a supporto della procedura svolta.

L'avvenuta compilazione delle checklist da parte delle singole strutture competenti sarà oggetto di rendicontazione da parte del dirigente apicale della struttura, in modo da facilitare, nell'anno successivo a quello di riferimento, controlli sull'attuazione della misura. Inoltre, l'Ufficio RPCT, in raccordo con l'US 6006, esaminerà le *checklist* adottate nel 2024 per un loro aggiornamento e fornirà le istruzioni necessarie per superare le eventuali criticità riscontrate in fase di prima attuazione della misura. Per l'attuazione di questa misura generale si conferma la misura attuativa

MG 17 I CONTRATTI PUBBLICI

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
--	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	-------------------



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

1	Compilazione da parte di tutte le SSL che effettuano un affidamento diretto superiore ad € 5000, oppure autorizzano un subappalto, delle checklist approvate dal RPCT e dall'US 6006, e relazione unitaria di fine anno da parte del dirigente di vertice della SPL, in cui siano indicate le SSL che hanno prodotto checklist e le fattispecie interessate	SPL	Trasmissione al RPCT e ad US 6006 di una relazione unitaria a cura della SPL, sulla avvenuta compilazione, da parte di tutte le strutture competenti in cui si articola la SPL, della checklist per ogni affidamento diretto superiore ad € 5000 o subappalto effettuato nell'annualità in corso (con indicazione delle SSL che hanno prodotto checklist e delle fattispecie interessate). Target ON	30.11.2025 30.11.2026 30.11.2027
---	---	-----	---	--

Tabella 35 Misura generale Contratti pubblici

2.3.7.3. Le misure specifiche (MS).

L'Ufficio del RPCT ha costantemente affiancato le SPL e le SSL mediante confronti video e telefonici (soprattutto per massimizzare il tempo-lavoro a disposizione) per coadiuvarle nella scelta e nella pianificazione di misure specifiche.

Al fine di definire il PIAO-RCT 2025-2027 si è chiesto, dunque, agli uffici di valutare se, per ciascun processo di propria competenza, vi fossero già delle misure esistenti ed attuate a presidio dei rischi potenzialmente incidenti (misure generali; misure specifiche; controlli o altre forme di presidio dell'attività) e di esplicitarle, atteso che nel PNA 2019 si auspica di non introdurre ulteriori interventi bensì di razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni, evitando dunque di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati. È stato in ogni caso evidenziato agli uffici che le misure da privilegiare erano quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità, con particolare favore a quelle di misure di digitalizzazione.

L'individuazione di ogni nuova misura (o la riproposizione di quella già prevista nel PIAO-RCT 2024), si basa sulla previa riflessione circa l'idoneità della stessa ad incidere sugli eventi rischiosi, i costi di implementazione ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio, nonché la realizzabilità con le competenze presenti o immediatamente acquisibili e nei tempi di implementazione del PIAO. La misura specifica proposta è definita per tipologia, per modalità realizzative, per tempistiche di attuazione, per indicatori di monitoraggio e valori attesi.

Anche per questo PIAO le tipologie di misure considerate, in linea con il PNA 2019, sono:

- controllo;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- disciplina del conflitto di interessi;
- formazione;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- informatizzazione (ovvero, digitalizzazione).
- regolamentazione;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*);
- rotazione;
- semplificazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- trasparenza.

Nell'ambito della piattaforma informatica utilizzata per la valutazione è stato proposto un vero e proprio catalogo di misure specifiche, contenente n. 174 fattispecie di possibili misure suddivise per tipologia. Da questo catalogo – non vincolante, in quanto è sempre possibile la proposta di misure specifiche ulteriori e diverse – gli uffici hanno potuto prendere spunto per le proprie proposte.

Infine, sono stati forniti agli uffici esempi di indicatori di attuazione delle misure, sempre differenziati per tipologia di misura.

La programmazione di ciascuna misura ha comportato la definizione dei seguenti elementi:

- 1) la tipologia di misura applicabile;
- 2) le modalità attuative (in cosa consiste la misura, come verrà attuata, in che eventuali fasi);
- 3) le tempistiche (quando sarà attuata la misura);
- 4) i responsabili della attuazione della misura;
- 5) l'indicatore di monitoraggio (check, ovvero SI/NO; percentuale di realizzazione; numero di occorrenze);
- 6) il valore atteso (cioè, il target, coerente con l'indicatore scelto).

Anche per il 2025 sarà mantenuta, in aderenza alla delibera dell'Anac n. 468 del 16.06.2021, riguardante gli obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici (in cui vi è l'auspicio che *"le amministrazioni prevedano, per i procedimenti che attengono a quest'area, un'attività di monitoraggio periodico sul rispetto dei tempi procedurali secondo quanto previsto dall' art. 1, co. 28, della l. 190/2012. La misura consente di far emergere eventuali omissioni e anomalie nonché ritardi e/o interruzioni nella conclusione dei procedimenti che possono essere sintomatici di fenomeni di cattiva amministrazione"*), in capo agli uffici titolari di processi rientranti nell'area di rischio PC (*"Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per*



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

il destinatario) una misura specifica, di tipologia "Controllo", consistente nel "Monitoraggio tempi procedurali".

Per il PIAO-RCT 2025-2027, n. 30 SPL su 33 hanno complessivamente proposto n. 1980 misure specifiche, così suddivise in base:

- al rating di rischio delle fasi processo:
 - alto: n. 32 misure specifiche;
 - medio: n. 772 misure specifiche;
 - basso: n. 1176 misure specifiche.
- alla tipologia:
 - controllo 1005;
 - definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento 248;
 - disciplina del conflitto di interessi 66;
 - formazione 130;
 - informatizzazione (ovvero, digitalizzazione) 41;
 - regolamentazione 35;
 - regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies) 6;
 - rotazione 154;
 - semplificazione 18;
 - sensibilizzazione e partecipazione 200;
 - trasparenza 77.
- per aree di rischio:
 - AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie" (comprendente anche altri processi organizzativi peculiari della materia sanitaria) 23;
 - AL "Affari legali" 184;
 - AN "Attività normativo - legislativa" 2;
 - AR "Ambiente e rifiuti" 62;
 - AT "Altre attività" 99;
 - CO "Controlli" (Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) 66;
 - CP "Contratti pubblici" 389;
 - DF "Debiti fuori bilancio" 48;
 - GE "Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio" 234;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- GF "Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione" 294;
- GT "Governo del territorio" 2;
- IN "Incarichi e nomine" 52;
- PC "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" 134;
- PE "Personale" (Acquisizione e gestione del personale) 261;
- PP "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" 103;
- PV "Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti" 27.

Il dettaglio della programmazione di tutte le misure specifiche eventualmente individuate per le singole fasi processo è contenuto nell'Allegato "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure" – nel quale sono altresì presenti le evidenze relative alla presenza di altri presidi esistenti a tutela della singola fase processo censita (cd. "Misure già esistenti ed attuate", come elencate dai singoli dirigenti) – nonché, per estratto, nell'Allegato "Misure specifiche per struttura e tipologia".

Con particolare riferimento alla digitalizzazione, che è una delle prioritarie tipologie di misure anticorruptive in quanto consente la semplificazione in uno con la mitigazione della discrezionalità e della opacità procedimentale, si rinvia al paragrafo dedicato nella competente sezione Performance.

2.3.8 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La violazione delle misure di prevenzione previste dal PIAO-RCT costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012). In tal senso, tutte le azioni ad esse riconducibili – come del resto le circolari del RPCT, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, opportunamente diffuse anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – devono essere obbligatoriamente attuate dai soggetti responsabili e rispettate dai soggetti cui esse sono rivolte (come richiede anche il vigente Codice di comportamento regionale del 2024).

Al RPCT compete il monitoraggio sull'attuazione del Piano e delle misure in esso contenute. A tal fine, gli Uffici responsabili delle Misure sono tenuti a fornire al RPCT, su sua richiesta, un resoconto sulla loro attuazione, sia in corso di anno che in sede di rendicontazione finale, entro



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

il 30 novembre di ogni anno (o e comunque nei diversi tempi eventualmente stabiliti dal medesimo RPCT) ⁵⁶.

Il monitoraggio, come ogni anno, è costruito su due livelli:

- 1) primo livello: il Dirigente apicale della Struttura dirigenziale di primo livello o equiparate (cd. SPL: Direzione generale, Ufficio speciale, Staff autonomi, Struttura di missione, Uffici di diretta collaborazione del Presidente) effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione di competenza di tutte le strutture di secondo livello (cd. SSL) afferenti alla SPL, relazionando al referente di misura o al RPCT, o utilizzando la funzione dedicata al "Monitoraggio" del nuovo applicativo informatico GZOOM;
- 2) secondo livello: l'ufficio di Staff Supporto al RPCT verifica la coerenza dei dati inseriti dalle strutture regionali in GZOOM (tra indicatore di monitoraggio e target ed il dato di consuntivo; tra le modalità attuative programmate e le modalità rendicontate), chiedendo anche delle integrazioni o chiarimenti, laddove ritenuto necessario.

Nel corso del 2025, in aderenza alle indicazioni in materia rese dall'Anac con il PNA 2022, sarà valutata l'opportunità di definire un piano di monitoraggio complessivo, anche con funzioni riepilogative delle attività di verifica che già si espletano in ambito anticorrittivo e della trasparenza in merito all'attuazione delle misure e sulla documentazione a supporto dell'attuazione stessa. Valgono, infatti, comunque le indicazioni inerenti la reportistica, la tempistica ed i responsabili del monitoraggio sulle misure e modalità attuative delle misure generali e specifiche già contenute nella presente Sottosezione; ed i monitoraggi svolti per la trasparenza (su cui, § 2.3.9.2.).

Al fine di garantire un percorso di affinamento e miglioramento della strategia anticorrittiva, che consenta di adottare azioni correttive durante l'anno e dunque di ritardare in corso d'opera le iniziative previste (p.e., eliminando le misure inattuabili per mancanza di presupposti; correggendo eventuali errori di programmazione, mediante), valutato positivamente il monitoraggio infrannuale attivato sulle misure specifiche del PIAO-RCT 2024, ed in particolare sulla loro idoneità (al fine di proporre, conseguenzialmente, eventuali modifiche alla programmazione, agli indicatori, ai target o anche la cancellazione motivata, in considerazione di un mutamento di contesto o per altri eventi sopravvenuti), esso sarà riproposto anche nel 2025. Sarà altresì valutata la fattibilità di estendere detto monitoraggio anche all'aspetto dell'avanzamento dell'attuazione delle varie misure anticorrittive proposte rispetto al target

⁵⁶ La parte relativa al resoconto attuativo delle misure previste nel PIAO-RCT 2024-2026 è stata realizzata anche grazie alla collaborazione della Direzione Generale per le Risorse Umane e dell'Ufficio speciale per il Controllo e la vigilanza su enti e società partecipate.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

prefissato, al 30 giugno. L'effetto positivo auspicato è quello di una più consapevole e tempestiva attività di attuazione e messa in campo delle misure di prevenzione del rischio previste da parte degli Uffici regionali coinvolti, in un'ottica di effettiva utilità delle strategie anticorruptive che superi la logica meramente adempimentale, con incremento dell'efficienza della complessiva azione amministrativa.

2.3.8.1. Monitoraggio delle misure generali (MG)

Il monitoraggio delle misure generali previste nel PIAO 2024 consente di affermare che i target previsti – letti, ovviamente, in coerenza con gli indicatori – sono stati raggiunti. Vi sono, peraltro, anche alcuni casi in cui le strutture dirigenziali hanno evidenziato l'assenza di presupposti (p.e., incompetenza, mancanza di procedimenti amministrativi sottesi alla MG).

Gli esiti del monitoraggio sono contenuti nell'Allegato "Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive 2024".

2.3.8.2. Monitoraggio delle misure specifiche (MS)

Al fine di rendere l'azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi più efficace, anche per l'anno 2024 gli uffici regionali hanno predisposto, d'intesa con il RPCT, accanto a quelle generali, misure specifiche a presidio di quei processi che, in fase di analisi del rischio corruttivo, hanno evidenziato un rating di rischio più elevato, come raccomandato dall'ANAC.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure specifiche predisposte per l'anno 2024, come per gli anni 2022 e 2023, mediante piattaforma digitale GZOOM ANTC, si articola in tre livelli, o fasi procedurali:

- 1) la autovalutazione da parte del dirigente della struttura dirigenziale di secondo livello titolare della fase processo tutelata da specifica misura;
- 2) la successiva approvazione da parte del dirigente apicale della SPL in cui è incardinata la SSL;
- 3) il consolidamento dei dati da parte del RPCT che valuta l'adeguatezza delle informazioni fornite e la coerenza con le modalità attuative, l'indicatore ed il target formalizzati in sede previsionale provvedendo a richiedere, laddove necessario, integrazioni o chiarimenti, in modo da garantire anche eventuali azioni correttive.

Per l'anno 2024 le strutture dirigenziali in cui si articola la Giunta regionale della Campania hanno programmato n. 1922 misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo (contando anche le duplicazioni dovute a misure che hanno più indicatori). Dai primi due livelli di monitoraggio, effettuato su GZOOM, risultano attuate n.1560 misure specifiche, e non attuate n. 362 per



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

mancanza di presupposti. I dettagli degli esiti del monitoraggio sono contenuti nell'Allegato "Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive 2024".

2.3.9 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

2.3.9.1. La trasparenza in Regione Campania

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013 la trasparenza è la *"accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"*.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale della Regione Campania, accessibile dalla *homepage*, sono pubblicati i dati richiesti dalla normativa in questione.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

La Regione Campania con l'art. 5, comma 1 della legge regionale 28 luglio 2017 n. 23 "Regione Campania Casa di Vetro. Legge annuale di semplificazione 2017" ha disposto la pubblicazione di una serie di informazioni e documenti, in aggiunta a quelli obbligatori ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, accessibili da un'apposita sezione del sito istituzionale "Regione Casa di Vetro" (costruita in modo da essere raggiungibile sia dalla homepage che da Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Dati ulteriori). Nel 2021 l'articolo 30 della legge regionale 28 dicembre 2021 n. 31 è intervenuto sull'art. 5 della l. reg. n. 23/2017: la norma da un lato ha ribadito la necessità della trasparenza con il comma 1 (*"Nel rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza previsti dalla normativa statale, la Giunta regionale e il Consiglio Regionale, ciascuno per quanto di competenza, pubblicano sui propri siti internet istituzionali i dati, le informazioni e i documenti obbligatori per legge"*); dall'altro, al fine della piena conoscibilità dell'azione amministrativa, in attuazione dell'articolo 7-bis, comma 3 del d.lgs. n. 33/2013, ha demandato con il comma 1-bis ad un regolamento di Giunta la disciplina della pubblicazione, sul proprio sito internet istituzionale, di dati, informazioni e documenti per i quali non sussiste l'obbligo di pubblicazione sulla base di specifica previsione normativa (*"Per la piena conoscibilità dell'azione amministrativa, in attuazione dell'articolo 7-bis, comma 3 del decreto legislativo 14 marzo 2013,*



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) la Giunta regionale, con regolamento da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina la pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale di dati, informazioni e documenti per i quali non sussiste l'obbligo di pubblicazione sulla base di specifica previsione normativa."). Successivamente alla sua adozione, sarà adeguato l'assetto organizzativo della trasparenza sul portale regionale.

Come già riportato nel § 2, il Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2025-0001956/UDCP/GAB/GAB del 30.01.2025 ha, tra gli altri, indicato quale obiettivo strategico in materia di trasparenza, anche il miglioramento della trasparenza e dell'accessibilità per gli *stakeholder*, sia interni che esterni.

2.3.9.2. Gli obblighi di pubblicazione ed il loro monitoraggio

Gli adempimenti in tema di pubblicazione tendono al rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, come espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del d.lgs. n. 33/2013: a) integrità; b) costante aggiornamento; c) completezza; d) tempestività; e) semplicità di consultazione; f) comprensibilità; g) omogeneità; h) facile accessibilità; i) conformità ai documenti originali; j) indicazione della provenienza; k) riutilizzabilità; utilizzando l'opportunità fornita dall'art. 9 del d.lgs. n. 33/2013, che consente all'amministrazione di adempiere agli obblighi di pubblicazione mediante collegamenti ipertestuali ⁵⁷.

Per quanto attiene in particolare alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 (*"Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali"*), dei dati patrimoniali da parte dei titolari di incarichi dirigenziali pubblici, a seguito di sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019 è intervenuto il decreto legge n. 162 del 30 dicembre 2019 il quale ha stabilito con l'art. 1 comma 7: da un lato l'inapplicabilità, per i soggetti di cui l'articolo 14, comma 1-bis del d. lgs. n. 33/2013, delle sanzioni previste dagli articoli 46 e 47 del medesimo decreto; dall'altro l'adozione entro il 31.12.2020 di un regolamento con cui individuare i dati che le pubbliche amministrazioni e i soggetti di cui all'articolo 2 -bis, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013 devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate, indicandone i criteri da

⁵⁷ Al fine di evitare duplicazioni, è possibile operare mediante rimandi dalle sezioni o sottosezioni di "Amministrazione trasparente" a documenti, dati o informazioni già presenti in altre pagine del portale, o banche dati.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

rispettare. Il termine è stato prorogato dall'art. 1, comma 16 del decreto-legge 31 dicembre 2020 n. 183 al 30.04.2021 facendo slittare "Fino alla data di entrata in vigore del regolamento" anche la sospensione della vigilanza e delle sanzioni per l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei titolari di incarichi dirigenziali diversi da quelli di cui all'art. 19, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165/2001, già prevista dal decreto-legge n. 162/2019. Il regolamento ad oggi non è stato ancora adottato: quando ciò avverrà, la Regione Campania si adeguerà al suo contenuto. Nelle more, la Regione si è in ogni caso adeguata alle indicazioni rese dall'ANAC con la delibera n. 586 del 26.06.2019, ai sensi della quale con nota prot. n. 540098/2019, n. 603066/2019 e n. 21578/UDCP/GAB/VCG3 del 10.09.2019 sono stati adottati gli atti ricognitivi delle strutture dirigenziali articolate al loro interno in "uffici di livello dirigenziale, generale e non generale", i cui dirigenti sono comunque tenuti al rispetto dell'art. 14, comma 1, lett. f) del d.lgs. n. 33/2013.

Il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione trasparente" del portale regionale è svolto dal RPCT mediante interazione ed attestazione da parte delle strutture organizzative regionali responsabili *ratione materiae* dell'elaborazione e della trasmissione dei dati per la pubblicazione, di cui ci si avvale secondo il principio della responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti, riconosciuto dall'ANAC. Il monitoraggio è svolto, e continuerà ad esserlo, su più livelli:

- 1) il primo livello di monitoraggio è svolto dalle singole Strutture dirigenziali di primo livello (Direzioni generali, Uffici speciali, strutture ad essi equiparati come gli Staff autonomi e le Strutture di missione, oltre che gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente), sotto la responsabilità dei rispettivi dirigenti apicali n.q. di Referenti per la trasparenza (sui cui compiti e correlate responsabilità, cfr. § 9.3; nonché gli allegati dedicati alla "Trasparenza"). Il monitoraggio è tendenzialmente semestrale (possono essere posti in essere più monitoraggi infrannuali, su iniziativa del Referente della trasparenza della SPL o su richiesta del RPCT) e riguarda tutti gli obblighi di trasparenza di competenza della singola SPL mediante controlli diretti sulla presenza dei dati (e relativi profili di qualità della trasparenza), con o senza previa autovalutazione dei dirigenti degli uffici di secondo livello responsabili della elaborazione dei dati;
- 2) il livello di monitoraggio, posto in essere dal RPCT, eventualmente anche per il tramite degli organi con funzioni di controllo interno o di singole SPL specificamente individuate, consiste nell'approfondimento tra il RPCT e la SPL interessata sulle criticità emerse dai report conclusivi del 1° livello di monitoraggio. A questo si può aggiungere un'analisi di dettaglio su specifici obblighi di trasparenza, individuati su base campionaria o in considerazione di altri fattori di volta in volta esplicitati (ad esempio, secondo indicazioni del PNA 2022, gli obblighi afferenti a settori particolarmente rilevanti sotto il profilo



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

dell'uso delle risorse pubbliche), anche in un'ottica di audit di sistema. Un monitoraggio avviene anche in occasione dell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte della Regione, operata dall'OIV per espressa previsione dell'art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 e, da ultimo, dell'art. 1, comma 8-bis, della l. n. 190/2012, a seguito di specifica delibera dell'ANAC.

2.3.9.3. Il processo di attuazione della trasparenza. Flusso procedimentale ed informativo e responsabili

In conformità con quanto richiesto dall'ANAC nella delibera n. 1310/2016, nel PNA 2022 e nel PNA 2023, si illustra l'organizzazione dei flussi operativi ed informativi per l'elaborazione e la pubblicazione dei dati.

In ordine alla indicazione dei contenuti dei singoli obblighi di pubblicazione, della tempistica, dei responsabili della elaborazione dei dati (produzione, aggiornamento, archiviazione e conservazione, anche ai fini dell'accesso civico generalizzato), dei responsabili della pubblicazione, dei responsabili della depubblicazione, dei responsabili del monitoraggio, si rinvia agli allegati dedicati alla "Trasparenza", strutturati in coerenza con le delibere dell'Anac.

Al fine della corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono: il RPCT; tutte le strutture dell'Amministrazione ed i relativi dirigenti; i Referenti per la trasparenza, nominati nell'ambito delle strutture dirigenziali di primo livello ed equiparate; la Redazione del Portale, incardinata nell'Ufficio Stampa e Comunicazione; l'URP, incardinato nell'Ufficio di Segreteria di Giunta 400303, per quanto riguarda le attività di competenza relativamente agli accessi ed al registro previsto dal regolamento regionale 21 aprile 2020 n. 4 (su cui, *infra*):

- 1) Il RPCT: è chiamato a garantire il principio di trasparenza (assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate) svolgendo una funzione di coordinamento e di vigilanza nei riguardi dei dirigenti responsabili degli uffici regionali e, se vi è inottemperanza, a segnalare alla Giunta regionale, all'OIV, all'Anac e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013). In materia di accesso civico è tenuto ad assicurare e controllare la sua regolare attuazione, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5-bis, nonché 43, comma 4 del d.lgs. n. 33/2013;
- 2) I dirigenti regionali: sono responsabili del dato da pubblicare e dell'attuazione delle previsioni del Piano anticorruzione e trasparenza. Ad essi spetta la elaborazione, l'aggiornamento e la trasmissione dei dati da pubblicare, riguardanti le attività relative alle strutture di



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

competenza, direttamente (con l'adozione degli atti amministrativi mediante l'applicativo informatico che consente il popolamento automatico di alcune sottosezioni di Amministrazione trasparente, garantendone la pubblicazione) o chiedendone la pubblicazione – in talune fattispecie per il tramite dei Referenti (cfr. *infra*) – alla Redazione del Portale della Regione Campania, nel rispetto della normativa sulla privacy (Regolamento UE 2016/679, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato e integrato dal d. lgs. 10 agosto 2018, n. 101; DGR n. 466 del 17 luglio 2018, "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati").

I dirigenti responsabili della produzione, aggiornamento e trasmissione dei dati ai fini della pubblicazione sono altresì responsabili della loro archiviazione e richiesta di depubblicazione, decorsi i termini di legge previsti dal d.lgs. n. 33/2013, in raccordo con i Responsabili della pubblicazione (cfr. allegati Trasparenza). Resta la necessità di conservazione dei predetti dati, per riscontrare eventuali richieste di accesso civico generalizzato, fermo il rispetto della normativa vigente in tema di trattamento dei dati personali.

Per la fruibilità dei dati e per il rispetto dei criteri di trasparenza, i responsabili degli stessi devono curare la qualità della pubblicazione, affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e se ne possa comprendere il contenuto. Gli stessi devono essere:

- a) completi ed accurati; nel caso si tratti di documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni, ad eccezione dei casi in cui contengano dati personali di vietata o inopportuna diffusione (rispetto della disciplina in materia di *privacy*), anche in applicazione del principio di pertinenza e non eccedenza dei dati stessi;
- b) comprensibili: il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente;
- c) tempestivi: la pubblicazione dei dati deve avvenire in tempi tali da poter essere utilmente fruita dall'utente;
- d) conformi ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione, permettendo la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7 del d.lgs. n. 33/2013 ("sono pubblicati in formato di tipo aperto (*csv - odt*) dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità");
- e) nei casi in cui i dati devono essere pubblicati in tabelle, ciascuna struttura dovrà trasmettere per il tramite del Referente, alla Redazione del portale, i dati già collazionati in tal modo. Nella trasmissione, occorre indicare la specifica sezione e sottosezione dove



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

andrà posizionata la tabella, al fine di consentire la corretta e tempestiva pubblicazione da parte della competente struttura.

3) I Referenti per la trasparenza: sono i dirigenti apicali della Struttura dirigenziale di primo livello (e strutture ad essa equiparate, come anche i responsabili delle Segreterie politiche), che possono formalmente individuare, quale Referente per la trasparenza della SPL, anche un altro dirigente incardinato presso la struttura stessa (usualmente, il Dirigente dello Staff tecnico-amministrativo). Il cd. dirigente coordinatore è supportato da uno o più cd. funzionari controller. Il Referente per la trasparenza:

- a) è responsabile della raccolta, nell'ambito delle strutture di riferimento, dei dati da pubblicare e del successivo inoltro alla Redazione del portale, che ne cura la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" (salvo casi specifici, espressamente individuati negli allegati "Trasparenza", in cui i responsabili della elaborazione dei dati curano anche la loro pubblicazione), nonché della depubblicazione dei dati, anche su richiesta dei Responsabili della elaborazione dei medesimi dati (cfr. allegati Trasparenza), e del monitoraggio di 1° livello circa il buon esito della pubblicazione ed il rispetto dei criteri di trasparenza;
- b) è tenuto alla predisposizione, all'aggiornamento ed alla trasmissione della modulistica da utilizzare per la pubblicazione dei dati soggetti ad obbligo di trasparenza amministrativa;
- c) raccoglie quesiti inerenti alla tematica della trasparenza e, previa consultazione delle banche dati e delle faq dell'Anac, provvede a risponderli diffondendo i feedback (chiarimenti e indicazioni relativi ai quesiti posti) all'interno della SPL. Nel caso in cui non sia possibile risolvere la questione dubbia, si interfaccia con il RPCT per individuare la risposta al quesito;
- d) trasmette le informazioni ed i dati ricevuti alla Redazione del Portale per la pubblicazione nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", fermo il rispetto della normativa sulla privacy da parte dei dirigenti responsabili della elaborazione del dato (i quali devono avere cura di individuare i dati riservati e rimuoverli dalle informazioni che vengono trasmesse al referente per la pubblicazione). Nei casi in cui i dati devono essere pubblicati in tabelle, i dati dovranno essere trasmessi alla Redazione del Portale già collazionati in tal modo. Nella trasmissione, occorre indicare la specifica sezione e sottosezione dove andrà posizionata la tabella, al fine di consentire la corretta e tempestiva pubblicazione da parte della competente struttura;
- e) inoltra informative e aggiornamenti inerenti alla tematica della trasparenza;
- f) invia solleciti e memorandum periodici circa l'osservanza degli adempimenti;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- g) monitora sul tempestivo e corretto assolvimento degli obblighi della trasparenza, compresa la depubblicazione dei dati decorsi i termini di legge previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
- h) garantisce l'unitarietà di azione e di riscontro della struttura di appartenenza nel suo complesso.

4) I Responsabili dei dati relativi agli enti pubblici vigilati; alle società partecipate; agli enti di diritto privato controllati.

Per quanto concerne i dati ex art. 22 del d.lgs. n. 33/2013, riguardanti gli enti pubblici vigilati e gli enti di diritto privato controllati (commi 1 e 3), i responsabili della elaborazione e della pubblicazione, nonché del monitoraggio, sono i dirigenti di Staff competenti in materia di monitoraggio e vigilanza di società, enti e organismi di riferimento o, in assenza di tale struttura, il responsabile apicale della SPL, che può formalmente delegare un altro dirigente incardinato presso la struttura. Essi provvedono ai compiti già sopra delineati per i Referenti della trasparenza, come la raccolta e l'aggiornamento delle informazioni per gli enti di cui la SPL si occupi *ratione materiae*, anche con il contributo delle strutture dirigenziali titolari dei dati di cui trattasi, e le trasmettono alla Redazione del Portale per la successiva pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", specificando la sezione e la sottosezione in cui vanno inseriti in pubblicazione, riportando nel nome del file l'indicazione della data di riferimento della rilevazione, utilizzando il formato pdf/a, ecc.. I citati dirigenti curano, altresì, l'aggiornamento delle rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione regionale e gli enti di rispettivo riferimento, e si occupano anche della vigilanza sul rispetto degli obblighi di trasparenza degli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis del d.lgs. n. 33/2013 che espletano servizi pubblici (cfr. Delibera ANAC n. 1134/2017).

L'Ufficio Speciale 6010 Enti e società partecipate, vigilanza e controllo cura in proprio le pubblicazioni per le società partecipate e monitora la completezza dei dati di tutti gli enti di cui all'art. 22 del d.lgs. n. 33/2013, avvalendosi delle pubblicazioni sul portale e avviando, se del caso, eventuali iniziative di coordinamento e correttive interessando le singole SPL per quanto di loro competenza.

Con riferimento alla pubblicazione di dati ed informazioni nei siti internet di enti e società dei dati di cui al d.lgs. n. 33/2013, i suindicati dirigenti, in raccordo con il predetto US 6010, rinnovano l'azione di sensibilizzazione degli enti sul rispetto degli obblighi di pubblicazione. Al riguardo, l'Ufficio speciale 6010, in raccordo con il RPCT, ha posto in campo azioni per realizzare sul portale regionale una pagina dedicata alla trasparenza di quegli enti che siano sprovvisti di sito internet (in coerenza con quanto suggerito dall'ANAC con la sua delibera n. 1034/2017). La [pagina dedicata](#) è raggiungibile anche dalla sottosezione di Amministrazione trasparente relativa all'art. 22 del d.lgs. n. 33/2013, [Enti controllati](#).



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Relativamente ai riscontri da acquisire dagli Enti di diritto privato controllati, regolati o finanziati dalla Regione Campania circa le verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni a vario titolo rilasciate ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013, è attiva una procedura informatica tramite il programma SISTA Enti e Società (Sistema informatico Supporto Trasparenza e Anticorruzione). Detta procedura è attualmente in uso per le verifiche da condurre sia presso le società che presso gli enti di natura non societaria: il riscontro di veridicità può quindi essere chiesto dalle strutture regionali, dalle società e dagli enti interessate direttamente tramite la procedura informatica. Per la registrazione sul SISTA e modalità attuative il riferimento operativo per le strutture regionali è il predetto US 6010.

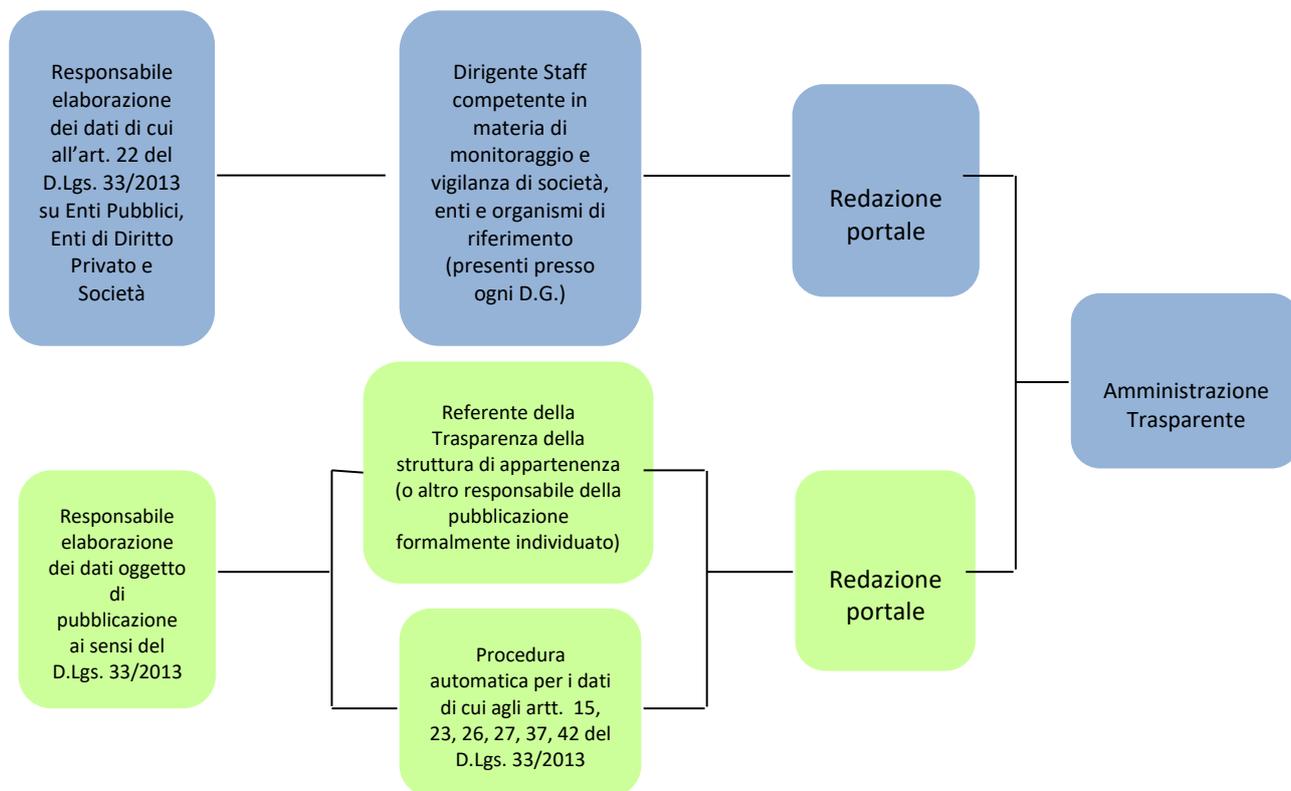
Con riguardo, invece, all'erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore di enti e società, nell'ambito delle azioni di raccordo sono state definite le seguenti indicazioni:

- a) il dirigente preposto alla liquidazione delle somme verifica prioritariamente che nel sito della Regione siano pubblicati i dati di cui al citato art. 22 del d.lgs. n. 33/2013;
- b) se la verifica ha esito positivo, il dirigente procede alla liquidazione, attestando nel relativo provvedimento l'assolvimento degli obblighi di cui trattasi;
- c) se la verifica ha esito negativo, il dirigente sospende la liquidazione e lo comunica al Dirigente di Staff competente, al fine di sanare tempestivamente le omissioni o le incompletezze secondo le modalità su indicate.

Si ricorda, in ogni caso, che il divieto di erogare somme non include i pagamenti cui l'amministrazione regionale è tenuta a fronte di obbligazioni contrattuali per prestazioni rese in suo favore da parte di uno degli enti in controllo.

- 5) La Redazione del portale: essa, incardinata nell'Ufficio Stampa e Comunicazione presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, cura la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" e garantisce l'indicazione della provenienza dei dati, la rintracciabilità degli stessi e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 33/2013;
- 6) L'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale e l'Ufficio speciale Grandi opere (in cui è incardinata la Centrale acquisti regionale) sono responsabili dell'attivazione e del funzionamento delle piattaforme di approvvigionamento digitale (cd. PAD) previste dal Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. n. 36/2023, secondo le indicazioni rese dall'ANAC. Le PAD fungono anche da strumento di produzione dei dati informativi richiesti dalla nuova disciplina della trasparenza in materia di bandi di gara e contratti.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027



2.3.9.4. Misure organizzative e strumenti per l'attuazione della trasparenza

Allo scopo di garantire regolarità e tempestività dei flussi informativi, di concerto con i competenti Uffici, sono stati realizzati degli interventi di informatizzazione dell'azione amministrativa. Ad oggi, previa attivazione della specifica funzionalità mediante l'applicativo informatico "E-Grammata DDD", all'atto dell'adozione dei provvedimenti dirigenziali soggetti a obblighi di pubblicazione sono prodotti in automatico alcuni file da pubblicare nelle sezioni dedicate del portale istituzionale. Tale automatismo ha interessato i dati riferibili agli articoli 15, 23, 26, 27, 37 e 42 del d.lgs. n. 33/2013.

Nel 2024, con particolare riferimento all'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013, si è delineato nell'ambito del CSV pubblicato nella sottosezione di primo livello Bandi di gara e contratti un link che consenta di raggiungere, per ciascun appalto, la pagina corrispondente presente su BDNCP.

Nel corso del 2025 si metteranno in campo azioni per definire, in raccordo con l'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale e con le altre strutture regionali competenti *ratione materiae*, il miglioramento della trasparenza e dell'accessibilità per gli *stakeholder* adeguandola agli schemi standard obbligatori approvati dall'Anac con delibera n. 495/2024, depositata in Segreteria dell'Autorità il 07.11.2024, relativamente agli obblighi di trasparenza di cui agli artt. 4-*bis*, 13 e 31 del d.lgs. n. 33/2013. Sarà altresì valutata l'opportunità, fornita dalla citata delibera ANAC, di utilizzare le indicazioni fornite mediante gli ulteriori schemi standard, elaborati ma non ancora definitivamente approvati (relativi agli artt. 12, 20, 23, 26 e 27, 32, 35, 36, 39,



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

42 del d.lgs. n. 33/2024), nonché le istruzioni operative contenute nell'allegato 4 alla citata delibera n. 494/2024.

Inoltre, sarà implementata la nuova sottosezione di primo livello relativa all'art. 23-bis del d.lgs. n. 33/2013 dedicato ai "Controlli sulle attività economiche", recentemente introdotto dal d.lgs. n. 103/2024, di cui è stata già commissionata la realizzazione nella pagina di Amministrazione trasparente del sito regionale. Coerentemente alla predetta novella è stato adeguato anche l'allegato Trasparenza del PIAO-RCT, mediante inserimento del riferimento normativo e l'individuazione dei responsabili della produzione e della pubblicazione dei dati richiesti.

È opportuno, inoltre, richiamare il d.lgs. n. 106/2023 che prevede la costituzione del Sistema informativo di rilevazione delle concessioni di beni pubblici (cd. SICONBEP), al fine di rendere trasparenti alcune informazioni relative ai beni appartenenti al demanio e al patrimonio indisponibile di cui agli articoli da 822 a 830 c.c., che formano oggetto di atti, contratti e convenzioni comportanti l'attribuzione a soggetti privati o pubblici dell'utilizzo in via esclusiva di tali beni. Successivamente alla costituzione del SICONBEP e all'adozione, da parte del Ministero per l'economia e le finanze, delle previste linee guida contenenti le specifiche tecniche, le modalità e la tempistica per l'invio dei dati, si procederà alle predette comunicazioni, individuandosi a tal fine l'ufficio responsabile di tali adempimenti nella struttura dirigenziale competente *ratione materiae* alla gestione dei beni demaniali e patrimoniali indisponibili.

Circa la tempistica entro cui vanno pubblicati i dati e le informazioni soggette alla disciplina sopra descritta, non essendo stato specificato dal legislatore il concetto di tempestività, al fine di rendere immediatamente fruibile il dato ed in attesa di indicazioni da parte dell'ANAC si è ritenuto utile inserire negli allegati dedicati alla "Trasparenza" del presente Piano, una colonna contenente indicazioni di dettaglio sulla tempistica della pubblicazione dei dati ed informazioni. Laddove, peraltro, si parli genericamente di "tempestività" e non sia stato indicato un termine più specifico, seguendo le indicazioni già contenute nei precedenti piani anticorruzione la pubblicazione deve essere effettuata entro 15 gg. lavorativi dalla disponibilità dello stesso. Per i dati soggetti all'aggiornamento periodico "trimestrale", "semestrale", "annuale" ecc. la pubblicazione è effettuata entro 15 gg. lavorativi dalla disponibilità dello stesso, allo scadere del periodo di riferimento indicato.

Inoltre, al fine di ottimizzare i processi di *feed-back* con gli utenti esterni, al fine di rilevare e monitorare l'utilizzo da parte di questi ultimi dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzione dell'Ente, in sostituzione dell'applicazione *google analytics* che presentava limiti di adeguatezza al dettato del GDPR, dal 2022 il portale istituzionale regionale è stato inserito tra quelli sottoposti a monitoraggio statistico ad opera di WAI (Web Analytics Italia), la piattaforma adottata da AGID (Agenzia per l'Italia Digitale), pienamente adeguata e



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

corrispondente al GDPR. I dati relativi all'anno 2024 sono contenuti nell'allegato dedicato "Dati di accesso al portale Amministrazione trasparente"⁵⁸.

2.3.9.5. Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nelle due tipologie di accesso civico semplice e accesso civico generalizzato, è disciplinato dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97. L'art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013 disciplina l'accesso civico semplice, ovvero il diritto di chiunque di richiedere alle pubbliche amministrazioni documenti informazioni o dati soggetti ad obbligo di pubblicazione ma che la pubblica amministrazione ha ommesso di pubblicare. Il successivo comma disciplina l'accesso civico generalizzato, ovvero il diritto di chiunque di accedere a dati e documenti, detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Tale diritto è riconosciuto *"allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico"*. Il diritto di accesso civico generalizzato è esercitabile, come l'accesso civico semplice, da chiunque e senza alcun obbligo di motivazione dell'istanza, quindi a prescindere dalla dimostrazione di uno specifico interesse, come invece richiesto per l'accesso documentale di cui agli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990, che ha presupposti e finalità diverse.

L'istanza di accesso civico semplice deve essere presentata direttamente al RPCT. Nel caso in cui l'amministrazione abbia ommesso di pubblicare un documento, un'informazione o un dato deve procedere, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza, alla sua pubblicazione e alla sua

⁵⁸ Dati forniti dall'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale. Si riporta, a seguire, una legenda utile a facilitare la lettura dell'allegato dedicato.

Visualizzazioni pagina: il numero totale di volte in cui la pagina è stata visualizzata dagli utenti, incluse le visite ripetute da uno stesso utente.

Visualizzazioni uniche: il numero di utenti unici che hanno visualizzato la pagina, escludendo le visite multiple dello stesso utente.

Tempo medio sulla pagina: il tempo medio (in secondi) che gli utenti hanno trascorso sulla pagina durante le loro visite.

% rimbalzi: la percentuale di sessioni in cui gli utenti hanno lasciato il sito dopo aver visualizzato una sola pagina, senza interagire ulteriormente.

% uscite: la percentuale di visualizzazioni della pagina che hanno rappresentato l'ultima interazione dell'utente sul sito prima di uscire.

Tempo medio di generazione: il tempo medio (in secondi) impiegato dal sistema per caricare e visualizzare la pagina per gli utenti.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

contestuale trasmissione al richiedente ovvero comunicare al medesimo l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale.

L'istanza di accesso civico generalizzato va proposta direttamente all'Ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti richiesti, oppure all'URP, che provvede ad inoltrare tempestivamente l'istanza all'Ufficio competente. Il procedimento deve concludersi con un provvedimento espresso e motivato entro il termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, salvo il caso di comunicazione ai controinteressati con conseguente sospensione del termine fino alla eventuale opposizione degli stessi e non oltre 10 giorni.

L'art. 5 citato al comma 7 prevede che nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di 30 giorni, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, che decide, con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni. Avverso la decisione dell'amministrazione o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del RPCT il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo (decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104). Il richiedente può altresì presentare ricorso al difensore civico competente per ambito territoriale.

La Regione Campania ha emanato in materia di accessi il regolamento 21 aprile 2020 n. 4 (*"Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico semplice, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dagli Uffici della Regione Campania ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della L.241/90"*) per fornire un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso – civico semplice, civico generalizzato e documentale ex l. n. 241/1990 – anche in conformità alla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679, nonché alla l. n. 179/2017 in materia di tutela del c.d. whistleblower. Il citato regolamento è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" e, in particolare, sia nella sottosezione di primo livello "Atti generali" che nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti" (pagina in cui sono rinvenibili anche i modelli predisposti per la presentazione delle istanze, al fine di facilitare l'utente nell'esercizio del diritto di accesso).

Nella stessa sottosezione di primo livello "Altri contenuti" è pubblicato, con cadenza semestrale, anche il Registro unico degli accessi, ai sensi delle citate Linee Guida dell'Anac, e contenente tutte le istanze relative alle tre tipologie di accesso ricevute dagli uffici regionali. Per la formazione del Registro viene seguita la seguente procedura: ogni sei mesi il RPCT e l'URP, con nota a firma congiunta, chiedono alle Strutture di primo livello di trasmettere all'URP i dati relativi a tutte le istanze ricevute nel periodo di riferimento. I dati vengono poi collazionati per formare



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

un registro unico della Giunta Regionale, che viene inviato alla Redazione del portale regionale per la pubblicazione.

Si segnala che nel 2024 ha trovato avvio di utilizzo il nuovo format di Registro come *tool* excel, definito in raccordo con l'Ufficio URP (n.q. di Ufficio centrale regionale per l'accesso). È proseguita, altresì, in raccordo sia con l'Ufficio URP che con l'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale, l'istruttoria necessaria per attivare un servizio digitale di raccolta e collazionamento delle informazioni, attualmente inserite nel predetto *tool* dagli operatori con evidenti margini di errore e difformità rappresentative, secondo un workflow informatico guidato con formati prestabiliti e check sui campi obbligatori. È previsto l'avvio in sperimentazione di detto servizio digitale per gli inizi del 2025.

Quanto agli accessi civici generalizzati pervenuti in Regione Campania, si riportano i seguenti dati:

- primo semestre: n. 59 richieste di accesso civico generalizzato, di competenza di n. 15 strutture dirigenziali di primo livello su n. 33 attive. In particolare, le istanze sono relative ai seguenti ambiti: agricoltura e foreste, 2; altro, 2; ambiente, 1; appalti e contratti pubblici, 2; attività produttive, 2; caccia e pesca, 1; fondi europei, fondi strutturali, PNRR, 3; lavori pubblici e genio civile, 8; lavoro, 4; mobilità e trasporti, 5; politiche sociali e socio-sanitarie, 5; risorse finanziarie, 2; risorse strumentali, 1; risorse umane, 3; sanità, 14; turismo, 1; università, ricerca ed innovazione, 2; urbanistica, 1;
- secondo semestre: n. 64 richieste di accesso civico, di competenza di n. 17 strutture dirigenziali di primo livello su n. 33 attive. In particolare, le istanze sono relative ai seguenti ambiti: altro, 8; appalti e contratti pubblici, 1; attività produttive, 4; ciclo delle acque, 3; cultura, 1; difesa suolo ed ecosistema, 2; fondi europei, fondi strutturali, PNRR, 2; formazione, 1; governo del territorio, 2; lavori pubblici e genio civile, 13; lavoro, 1; mobilità e trasporti, 4; politiche giovanili, 3; rifiuti, 1; risorse finanziarie, 1; risorse strumentali, 1; sanità, 12; servizi veterinari, 1; turismo, 1; urbanistica, 2.

Rispetto a tutte le istanze di accesso civico generalizzato del 2024, sono pervenute al RPCT e sono state istruite n. 3 istanze di riesame.

Nel corso dell'anno 2024, infine, il RPCT è stato destinatario di n. 2 richieste di accesso civico semplice, alle quali non si è però, dovuto dar corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati in quanto già presenti o non di competenza regionale.

2.3.9.6. Dati ulteriori

Un altro obiettivo della trasparenza è rappresentato anche dall'individuazione e pubblicazione di ulteriori dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione, pur non essendo obbligatoria ai



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

sensi del d.lgs. n. 33/2013, possa tuttavia essere prevista dall'ente al fine di incrementare la trasparenza dell'azione amministrativa, concorrendo alla realizzazione di un'Amministrazione "aperta" e al servizio del cittadino (art. 7). In particolare, tali eventuali ulteriori contenuti sono reperibili all'interno della sottosezione di secondo livello "Altri contenuti", sottosezione "Dati ulteriori".

Allo stato, nella predetta sottosezione sono disponibili atti ed informazioni concernenti gli argomenti di seguito indicati:

- 1) [Manuale Utente Applicativo per la Conservazione a Norma](#)
- 2) [Manuale Utente esterno S.I.smi.CA](#)
- 3) [Manuale Utente interno S.I.smi.CA](#)
- 4) [Manuale di gestione documentale S.I.smi.CA](#)
- 5) [Piano di Transizione Digitale 2022-2024;](#)
- 6) [Delibera n. 226/2023 - Approvazione Strategia Digitale Regione Campania 2023-2025;](#)
- 7) [Circolare esplicativa per l'assegnazione degli interventi di somma urgenza attraverso criterio di rotazione degli inviti alle ditte presenti nell'albo degli operatori della G.R.C.](#)
- 8) Rendiconto donazioni Covid-19
- 9) Elenco contratti ICT (Circolare AGID n. 1/2021)
- 10) Avviso rinnovo elenco operatori economici ARU
- 11) [Avviso pubblico per la nomina componenti OIV](#)
- 12) Regione Campania Casa di Vetro
- 13) CUG: Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- 14) Liquidazione compenso Commissario ad acta per l'attuazione del piano di stabilizzazione finanziaria
- 15) Decreti del Presidente
- 16) Incarichi commissariali
- 17) Incarichi Commissari ad acta degli Ambiti Sociali Territoriali
- 18) Atto di transazione Regione Campania-Circolo Artistico Politecnico
- 19) Atti Ablativi - Espropri (elenco degli espropri per pubblica utilità) - art. 11 DPR n. 327/2001, modificato dall'art. 1 D. Lgs. n. 302/2002
- 20) FAQ ANAC
- 21) Nomine del Presidente



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- 22) Nomine Commissioni Interpello
- 23) Procedure di mobilità ai sensi della DGR 99/2014
- 24) Benessere organizzativo (dati inerenti i livelli di benessere organizzativo)
- 25) AT ISVE
- 26) Elenchi Beneficiari DM 454/2001
- 27) Tirocini presso la Giunta della Regione Campania.

Nelle more dell'attuazione dell'art. 5, comma 2, della l. reg. n. 23/2017, come novellato dall'art. 30 della l. reg. n. 31/2021, la sottosezione *Dati ulteriori* sarà integrata solo con dati da pubblicare ai sensi del comma 1 del medesimo art. 5.

ALLEGATI

- Allegato d.1, d.2, d.3, d.4 Catalogo generale processi, eventi rischiosi, valutazione e misure;
- Allegato e Misure specifiche per struttura e tipologia;
- Allegato f Priorità d'intervento della rotazione per struttura;
- Allegato g.1 Trasparenza, ad eccezione dei bandi di gara e contratti;
- Allegato g.2 Trasparenza, bandi di gara e contratti. Procedure avviate prima del 31.12.2023 e non ancora concluse a tale data;
- Allegato g.3 Trasparenza, bandi di gara e contratti. Procedure avviate dopo il 01.01.2024;
- Allegato h Obiettivi strategici di valore pubblico collegati ai processi ed alle fasi;
- Allegato i Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive 2024;
- Allegato l Registro dei rischi;
- Allegato m Registro dei processi organizzativi;
- Allegato n Dati di accesso al portale Amministrazione trasparente.



SEZIONE III: Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione di programmazione *Struttura organizzativa*

L'attuale ordinamento amministrativo della Giunta regionale si articola in:

- direzioni generali;
- uffici speciali;
- strutture di staff;
- unità operative dirigenziali.

Sono, inoltre, previste strutture di missione e posizioni dirigenziali individuali.

Le strutture ordinamentali sono suddivise in Strutture di Primo Livello (SPL) e Strutture di Secondo Livello (SSL). Tra le SPL, le Direzioni Generali costituiscono strutture complesse di livello dirigenziale corrispondenti agli ambiti delle politiche di intervento regionale.

Ad ogni Direzione Generale è preposto un Direttore Generale, che svolge le funzioni di direzione e controllo delle unità operative dirigenziali nelle quali si articola la direzione e i compiti di gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie a esso attribuiti. Il Direttore assicura l'attuazione degli indirizzi del Presidente e della Giunta regionale, svolgendo funzioni di propulsione, coordinamento e controllo nei confronti degli Uffici della Direzione.

Sono strutture di livello dirigenziale generale (SPL) anche gli Uffici Speciali. Essi sono posti alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta regionale e svolgono compiti di servizio per le altre Strutture amministrative della Giunta e, nei casi previsti, del Consiglio regionale, degli Enti regionali, delle Società partecipate dalla Regione e degli Enti locali, in posizione di autonomia funzionale.

Le strutture di Staff (SSL) operano, in particolare, per l'espletamento di funzioni di supporto tecnico-operativo e tecnico-amministrativo, coerenti con le materie di competenza della Direzione o dell'Ufficio Speciale presso cui sono incardinate.

Le unità operative dirigenziali (SSL) sono le strutture amministrative di livello dirigenziale in cui si articolano le direzioni generali e gli uffici speciali. I dirigenti preposti alle stesse svolgono le funzioni di direzione dei rispettivi uffici, curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni a essi assegnati o delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e, ove previsto, di accertamento delle entrate.

Sono, altresì, previsti Staff dotati di autonomia funzionale:

- "Struttura Tecnica di Supporto all'OIV";
- "Ufficio del Datore di Lavoro";



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- "Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo";
- "Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza".

Per lo svolgimento di particolari compiti, per il raggiungimento di risultati determinati o per la realizzazione di specifici programmi, il Presidente della Giunta regionale può istituire, con proprio decreto, apposite strutture di missione, aventi durata temporanea, comunque non superiore alla durata della legislatura, specificata dall'atto istitutivo, salva la possibilità di proroga, da disporre entro 90 giorni dall'inizio della nuova legislatura.

Alla data odierna è prevista un'unica Struttura di Missione per lo smaltimento dei rifiuti stoccati in balle (R.S.B.).

Infine, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico amministrativo di cui agli articoli 4 e 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché di quelle previste dagli articoli 46 e 47 dello Statuto della Regione Campania, il Presidente della Giunta regionale si avvale di Uffici di diretta collaborazione, aventi competenze di supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e l'Amministrazione regionale. L'organizzazione di detti Uffici e il loro raccordo funzionale con le strutture organizzative dell'amministrazione regionale sono disciplinati con decreto del Presidente della Giunta regionale.

Nel corso del 2024, è proseguito il processo di innovazione organizzativa e razionalizzazione delle competenze, allo scopo di riformare l'assetto ordinamentale in funzione delle strategie dell'Ente.

Nell'ottica della funzionalità e finalizzazione degli assetti organizzativi ai compiti e ai programmi di attività, con la legge regionale 15 maggio 2024, n. 6, sono stati definiti, infatti, il nuovo *ordinamento e l'organizzazione degli uffici della Giunta regionale*.

Flessibilità organizzativa, razionalizzazione delle competenze e valorizzazione della trasformazione digitale dei servizi, dei processi e delle attività sono stati tra i principi ispiratori della riforma.

Con la deliberazione di Giunta n. 408 del 31/07/2024, attuativa di detta legge regionale, sono state successivamente definite, nel rispetto dei vincoli di bilancio e dell'invarianza di spesa, le attività e l'organizzazione in Settori e Unità operative dirigenziali semplici delle nuove strutture amministrative.

La Giunta ha quindi proseguito nel processo di semplificazione amministrativa, rafforzamento e riqualificazione della P.A., attraverso la riforma ordinamentale, investendo nella riduzione della burocrazia, nell'incremento della dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e nella loro gestione digitale. Tanto anche con riferimento agli ambiti di valore pubblico e al fine di migliorare i rapporti tra cittadini/imprese e P.A.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Allo scopo di assicurare l'efficace assolvimento delle attività di competenza regionale connesse al perseguimento degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), infatti, è stata prevista l'istituzione della struttura di missione PNRR., con durata correlata al completamento del Piano.

Inoltre, nel nuovo disegno ordinamentale, è contemplato un forte potenziamento dell'Ufficio Speciale dedicato all'*Amministrazione Digitale*, che curerà tra l'altro la transizione alla modalità operativa digitale, le piattaforme abilitanti, la sicurezza informatica, l'intelligenza artificiale, attuando le politiche di *e-government*, comunità intelligenti e patrimonio pubblico informativo.

Le denominazioni e le competenze degli Uffici sono definiti nella citata delibera n. 408/2024, la quale stabilisce i termini dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento.

3.1.1 Organigramma

L'organigramma definisce l'ordinamento della Giunta regionale nel suo aspetto organizzativo ed è consultabile, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale della Regione Campania, al link [Organigramma](#).

3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa, modello di rappresentazione dei profili ed ampiezza media unità organizzative

Come già rappresentato nel paragrafo precedente, la responsabilità organizzativa dirigenziale, presso la Giunta regionale della Campania, nelle more dell'attuazione della L.R. n. 6/2024, è ripartita tra:

- incarichi dirigenziali generali (di vertice), che riguardano i responsabili delle Direzioni Generali e degli Uffici Speciali (c.d. SPL Strutture di Primo Livello);
- incarichi dirigenziali non generali, che concernono i responsabili degli STAFF, della Struttura di Missione, delle Unità Operative Dirigenziali (UOD) (c.d. SSL Strutture di Secondo Livello).

Inoltre, possono essere istituite apposite posizioni dirigenziali individuali *per lo svolgimento di attività ispettive, di consulenza, studio e ricerca o di altri incarichi a contenuto specialistico*.

Nell'ambito degli UDCP sussistono i seguenti Responsabili degli Uffici di Diretta Collaborazione:

- Capo di Gabinetto e Vice Capi di Gabinetto;
- Capo dell'Ufficio Legislativo;
- Capo Ufficio Stampa;
- Responsabile dell'Informazione Multimediale.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

I predetti Responsabili non sono inclusi nella dotazione organica dell'Ente, in quanto i relativi incarichi sono di natura fiduciaria e vengono conferiti ai sensi delle disposizioni del D.P.G.R.C. n. 37/2023 e ss.mm.ii..

Nell'ambito degli uffici di Diretta Collaborazione del Presidente sussistono, altresì, le seguenti Strutture Dirigenziali articolate al loro interno in uffici di livello dirigenziale generale e non generale:

- Segreteria di Giunta;
- Autorità di Audit.

Con riferimento al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sono attualmente attivi n. 819 incarichi di Elevata Qualificazione.

Nel corso del 2024, con D.G.R. n. 152 del 3/04/2024, in considerazione dell'esigenza di armonizzare la disciplina in materia con le disposizioni contrattuali dettate dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021, è stato approvato il nuovo Disciplinare per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione ai dipendenti di ruolo della G.R. della Campania.

Le modifiche hanno riguardato, tra l'altro, la previsione di due fasce di graduazione delle Elevate qualificazioni – Rilevante ed Elevata - basate su criteri metodologici di complessità, competenza professionale e autonomia organizzativa.

La tabella e il grafico sotto riportati rappresentano la distribuzione del numero complessivo degli incarichi di Elevata Qualificazione all'interno delle Strutture regionali. Emerge che il maggior numero di funzionari con incarico di Elevata Qualificazione (210) è incardinato presso la Direzione Generale Politiche agricole, ambientali e forestali.

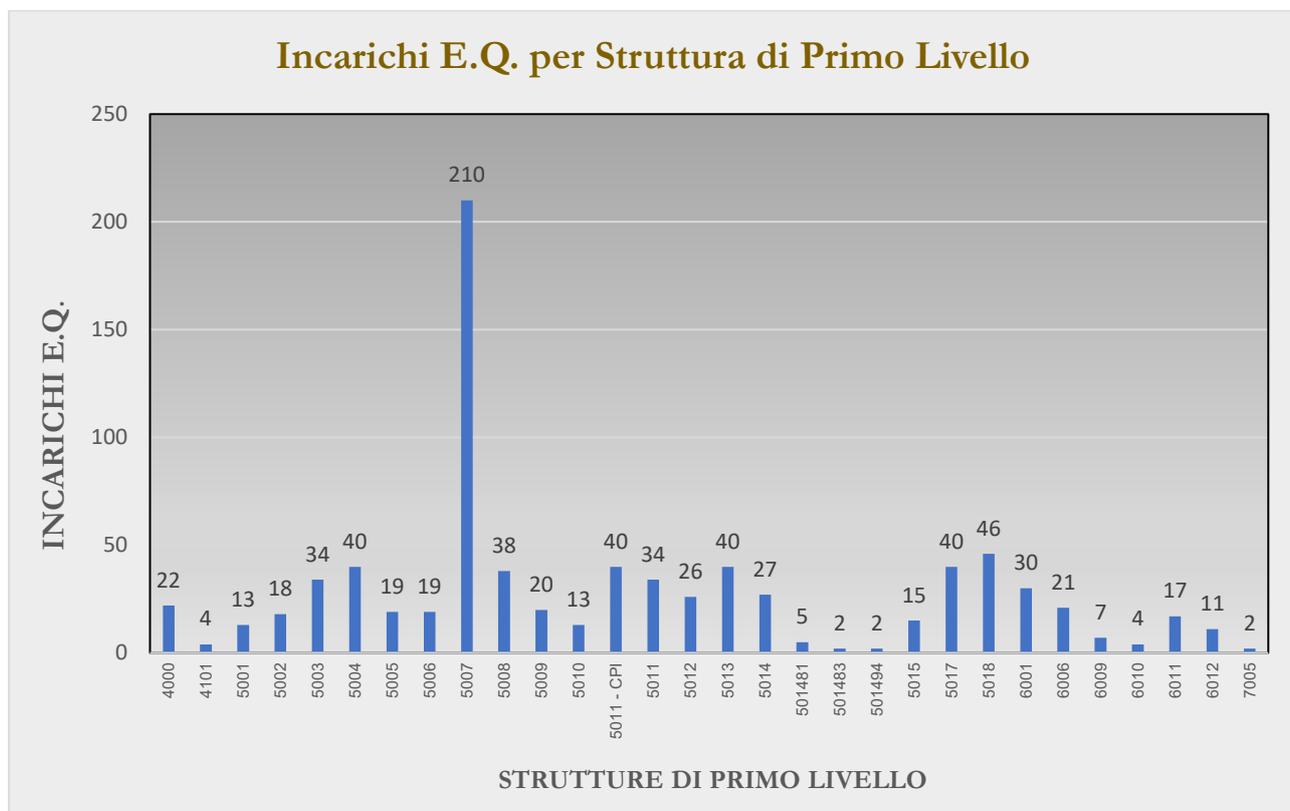
Struttura di Primo Livello	N. incarichi EQ
4000 - UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE	22
4101 - AUTORITA' DI AUDIT	4
5001 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FSE E FSC	13
5002 - DG SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE	18
5003 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FESR	34
5004 - DG TUTELA DELLA SALUTE E COORDINAMENTO SSR	40
5005 - DG POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	19
5006 - DG DIFESA DEL SUOLO ED ECOSISTEMA	19
5007 - DG POLITICHE AGRICOLE AMBIENTALI E FORESTALI	210
5008 - DG MOBILITA'	38



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

5009 - DG GOVERNO DEL TERRITORIO	20
5010 - DG UNIVERSITA' RICERCA E INNOVAZIONE	13
5011 - CPI	40
5011 - DG ISTRUZIONE FORMAZIONE LAVORO E POLITICHE GIOVANILI	34
5012 - DG POLITICHE CULTURALI E TURISMO	26
5013 - DG RISORSE FINANZIARIE	40
5014 - DG RISORSE UMANE	27
501481 - Ufficio Datore di Lavoro	5
501483 - STRUTTURA SUPPORTO OIV	2
501494 - STAFF RPCT	2
5015 - DG RISORSE STRUMENTALI	15
5017 - DG CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI	40
5018 - DG LAVORI PUBBLICI E PROTEZIONE CIVILE	46
6001 - US AVVOCATURA	30
6006 - US GRANDI OPERE	21
6009 - US FEDERALISMO	7
6010 - US ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE	4
6011 - US CRESCITA E TRANSIZIONE DIGITALE	17
6012 - US VALUTAZIONI AMBIENTALI	11
7005 - SDM PER LO SMALTIMENTO DEI RSB	2
Totale complessivo	819

Tabella 36 - Numero degli incarichi di Elevata Qualificazione all'interno delle Strutture regionali



Per quanto concerne il modello di rappresentazione dei profili di ruolo, nel corso del 2024 è proseguita l'azione di adeguamento del Sistema professionale della Giunta Regionale della Campania alla disciplina introdotta dal C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021 in materia di classificazione del personale. Con decreto dirigenziale n. 20/2023 è stato disposto, in applicazione del suddetto Contratto, un primo aggiornamento della matrice professionale di cui al D.D. 88/2019, nelle more delle ulteriori revisioni ed integrazioni del sistema dei profili professionali. La successiva attività di sistematizzazione del Sistema Professionale è stata operata mediante l'attualizzazione delle varie componenti dello stesso e dei dizionari delle competenze, sulla scorta dei seguenti elementi:

1. le declaratorie di cui all'Allegato A del C.C.N.L. 2019-21;
2. le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui al Decreto interministeriale pubblicato sulla G.U. 14/09/2022;
3. le indicazioni di cui al D.M. del 09/08/2023 relativo al "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni";
4. il documento "Syllabus delle competenze digitali per la PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

All'esito delle attività di revisione è stata confermata la struttura modulare presente nel sistema vigente, articolata in aree professionali, famiglie, profili ed ambiti di ruolo e basata sul modello di gestione del personale "competency based" come paradigma per la costruzione delle *job description* (scopo, responsabilità di profilo, competenze tecnico-professionali e comportamentali, responsabilità di ambito, competenze tecnico-specialistiche).

Le principali modifiche riguardano, invece:

- la riorganizzazione dei dizionari delle competenze da due a tre tipologie, così articolate:
 - Competenze tecnico-professionali (CTP): sono le competenze di base del profilo. Sono descritte come «saperi/conoscenze»;
 - Competenze comportamentali (CC): sono le competenze necessarie per meglio svolgere i contenuti lavorativi e rappresentano comportamenti, attitudini e motivazioni che caratterizzano un individuo;
 - Competenze tecnico-specialistiche (CTS): sono le competenze che occorrono per agire all'interno di un ambito operativo specifico. Sono descritte come «disciplina/tecniche e strumenti...»;
- la verifica e l'eventuale integrazione di competenze in linea con il D.M. 28/06/2023 sulle competenze trasversali SNA del personale di qualifica non dirigenziale delle P.A., nonché delle competenze digitali previste dal Syllabus e di quelle relative alla transizione ecologica;
- la previsione, per tutti i profili professionali, di competenze digitali, che rappresentano un elemento essenziale legato alla transizione digitale dell'amministrazione regionale;
- la ridefinizione di alcuni ambiti di ruolo;
- introduzione dell'Area Professionale Tecnica.

Con decreto dirigenziale n. 36 del 03/06/2024, recante ad oggetto "Aggiornamento del sistema dei profili professionali personale di Comparto della Giunta Regionale della Campania", è stato pertanto approvato il nuovo Sistema dei profili professionali, la cui attribuzione è stata avviata a luglio 2024.

Per quanto concerne l'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, si espone di seguito la tabella suddivisa per unità organizzativa.

Unità organizzativa	Media dipendenti
4000	9,24
4101	5,33
4102	3,00
5001	4,88
5002	6,82

Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

5003	7,88
5004	10,65
5005	10,83
5006	8,50
5007	32,00
5008	7,92
5009	12,33
5010	8,17
5011	97,23
5012	10,60
5013	8,59
5014	8,77
5015	23,00
5017	13,55
5018	32,45
6001	6,17
6006	10,89
6009	4,50
6010	11,00
6011	13,20
6012	38,00
7005	4,00
501481	8,00
501483	5,00
501494	6,00

Tabella 37 - Ampiezza media delle unità organizzative



3.2 Sottosezione di programmazione *Organizzazione del lavoro agile*

L'introduzione della disciplina del lavoro a distanza nei contratti collettivi del pubblico impiego ha reso il lavoro agile una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo individuale e finalizzata a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo al contempo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il Titolo VI, Capo I, del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, dedica al lavoro a distanza gli articoli che vanno dal 63 al 70, definendo un quadro di regole valido per ogni amministrazione del comparto Funzioni Locali.

Il 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021, che al Titolo III, Capo I, artt. 11 e 12, contiene disposizioni sul lavoro agile con particolare riguardo alle linee generali e all'accordo individuale.

Lo *smartworking*, ponendosi come un nuovo paradigma di erogazione dell'attività lavorativa orientato al raggiungimento degli obiettivi, allo sviluppo tecnologico, al miglioramento della performance ed all'arricchimento delle competenze professionali degli individui che ne fanno parte, costituisce indubbiamente un'occasione di rinnovamento per la pubblica amministrazione.

Attraverso tale strumento ed in continuità con gli interventi realizzati nel biennio 2023/2024, l'Amministrazione intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei/delle lavoratori/trici e finalizzata alla modernizzazione dei processi e ad un incremento di produttività;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- conseguire il miglioramento dei servizi pubblici;
- agevolare l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti

MISURE ORGANIZZATIVE

Regolamentazione interna.

La disciplina in materia di lavoro agile contenuta nel "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2022-2024*", approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 334 del 28/06/2022, ha sancito il superamento della fase di sperimentazione del lavoro agile, avviata con la DGR n. 114/2020.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Con deliberazione di Giunta regionale n. 41 del 31/01/2023, alla luce della sopravvenuta regolamentazione contrattuale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e delle previsioni contenute nel decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", si è provveduto ad aggiornare il testo del disciplinare approvato con la citata DGR n. 334/2022, unitamente agli schemi di accordo individuale, confluito sub allegato 16 nel "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2023-2025*".

Il predetto disciplinare è stato ulteriormente aggiornato in occasione dell'approvazione del PIAO 2024-2026, giusta deliberazione di Giunta regionale n. 41 del 31/01/2024, a seguito della direttiva datata 29 dicembre 2023, con la quale il Ministro per la Pubblica amministrazione, a fronte della mancata proroga dello smart working emergenziale per i lavoratori fragili del pubblico impiego, poneva l'accento sul lavoro agile quale strumento organizzativo regolare, inserito in maniera strutturata all'interno delle dinamiche lavorative delle pubbliche amministrazioni.

Con nota ULM_FP-0000083-P-17/01/2024, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio Legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione – forniva chiarimenti in ordine alla Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, precisando che "*il decreto ministeriale 4 febbraio 2022, recante "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile", è ad oggi – in assenza di ulteriori proroghe – ormai privo di efficacia*".

Si rappresentava, tra l'altro, che "*la direttiva, dunque, nell'evidenziare "la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza", non intende fare riferimento alla tutela della condizione di "fragilità" per come declinata nei provvedimenti del periodo pandemico [...]. L'obiettivo che si intende perseguire, dunque, è non già quello di riprodurre il sistema previgente, che era giustappunto riferito ad una elencazione di patologie che davano luogo, tout court, alla concessione, sine die, del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione, bensì quello di sensibilizzare le amministrazioni a tenere in adeguato conto, nell'ambito dell'organizzazione del personale e con pieno senso di collettività, le peculiari situazioni che in un dato momento ed entro dati limiti temporali, possano far insorgere nel dipendente la necessità di svolgere la propria attività lavorativa (ove possibile) in modalità agile, anche in termini derogatori rispetto al criterio – che resta vigente - della prevalenza della prestazione resa in presenza (come previsto nel DM 30 giugno 2022).*"



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Sulla scorta dei chiarimenti forniti dall'Ufficio Legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione, si provvedeva a modificare e ad integrare gli artt. 4 e 7, lettera b), del disciplinare allegato al PIAO 2023-2025, adeguando di conseguenza gli schemi di accordo e le premesse normative.

Come già rappresentato nel paragrafo precedente, il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021 ha introdotto al Titolo III, Capo I, artt. 11 e 12, le disposizioni sul lavoro agile, disciplinando in particolare le linee generali e l'accordo individuale.

Atteso che l'art. 4 del vigente Disciplinare in materia di lavoro agile, approvato con D.G.R.C. n. 41 del 31/01/2024, individua già tra i destinatari il personale dirigente, al quale il disciplinare si applica per quanto compatibile, ed atteso, altresì, che in via generale lo stesso risulta coerente con l'intervenuta disciplina contrattuale dell'Area, sono state adeguate le premesse normative nonché lo schema di accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile del personale dirigente, in conformità alle richiamate disposizioni contrattuali.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Linee di intervento per il 2025.

Relativamente allo svolgimento delle prestazioni in modalità agile si rappresenta che l'Ufficio per la crescita e la transizione digitale continuerà nel corso del prossimo triennio ad implementare le azioni già intraprese e volte a favorire la digitalizzazione e lo snellimento delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo comunque il miglior impatto possibile per l'utenza in termini di accessibilità, anche da remoto, ai servizi offerti dalle strutture regionali.

L'obiettivo del processo di trasformazione digitale in corso è quello di abilitare la trasformazione digitale sfruttando tutte le opportunità offerte dalle nuove tecnologie quali Cloud, architetture dati, *analytics*, *cybersecurity* e allo stesso tempo proporre un rinnovamento culturale in ottica "digitale" della stessa organizzazione regionale.

Pertanto, si continuerà ad investire nel rinnovo e nella standardizzazione di tutte le postazioni di lavoro fisse e mobili per garantire una esperienza d'uso omogenea di elevata qualità, sia in ufficio che in mobilità, a tutti i dipendenti.

Si continuerà nel processo di trasferimento al cloud e al contestuale rinnovo delle piattaforme applicative per garantire un miglioramento nei processi, completando il processo di dematerializzazione e digitalizzazione secondo la logica del *digital first*.

Tutte le azioni promosse saranno rivolte a garantire un elevato standard di sicurezza sia sotto il profilo tecnologico sia sotto quello, altrettanto importante, della cultura della sicurezza informatica di tutti i lavoratori.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Le tecnologie utilizzate per la connessione protetta dall'esterno alle risorse non direttamente esposte verranno costantemente aggiornate e rinforzate; sia per l'accesso VPN che per l'uso della nuova piattaforma di accesso remoto Guacamole verranno implementate come obbligatorie modalità di autenticazione forte attraverso il meccanismo MFA (autenticazione a più fattori). L'obiettivo è quello di mantenere i più elevati livelli di sicurezza continuando ad offrire servizi in grado di preservare i livelli di produttività e di efficacia nella gestione delle risorse da remoto.

Il dispiegamento dei due nuovi sistemi regionali (Sinfonia-protocollo e Sinfonia-atti) con accesso dalla rete internet previa autenticazione forte con l'integrazione della firma remota consentiranno una operatività più semplice, maggiormente efficace ed una "smartabilità" completa delle attività precipue di una Pubblica Amministrazione.

L'utilizzo degli strumenti di Office 365 continuerà ad assicurare, non solo il lavoro individuale, ma anche la collaborazione tra colleghi: la piattaforma Microsoft Teams ha visto un verticale incremento di utilizzo e, ad oggi, si può ritenere che lo strumento sia stabilmente entrato nelle modalità ordinarie di lavoro dei collaboratori regionali.

Sarà ulteriormente incentivato l'utilizzo il servizio OneDrive, fornito da Microsoft, come soluzione di archiviazione e sincronizzazione in grado di consentire l'accesso ai propri documenti da più postazioni, ma anche di "collaboration", in grado di far lavorare più persone sullo stesso documento. Inoltre, lo stesso consentirà anche una forma elementare di backup in grado di salvaguardare i propri dati dalle occorrenze di malfunzionamento della postazione.

Al riguardo si prevede di organizzare corsi formativi per il personale sull'utilizzo degli strumenti digitali più in uso, tra cui OneDrive.

Al fine di garantire lo svolgimento del lavoro agile nella più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni, l'Ufficio Speciale mette a disposizione strumenti e tecnologie allo stato dell'arte in materia di crittografia e accesso sicuro; in particolare, sia la piattaforma di Desktop Remoto "Guacamole" che la suite di produttività e collaborazione basata su Microsoft 365, sono raggiungibili ed utilizzabili mediante connessioni crittografate che rendono sicuro il trasferimento delle informazioni. Inoltre, l'accesso alle stesse è mediato da politiche di accesso condizionale ed autenticazione multi-fattore per innalzare il livello di sicurezza relativo alla protezione dell'identità. Il tutto, ovviamente, è subordinato alla corretta postura comportamentale dei dipendenti cui continua ad essere offerto, come ausilio formativo ed educativo, il percorso di consapevolezza sulla cybersicurezza nel quale sono illustrati i comportamenti più opportuni da seguire per tutelare sé stessi e l'Amministrazione dalle più comuni minacce informatiche.

Al riguardo si rappresenta l'obiettivo di proseguire nel percorso formativo CyberGuru (con la terza annualità), i cui contenuti si prestano molto ad innalzare il livello di consapevolezza contro i rischi, soprattutto nei mutevoli scenari moderni nell'uso di dispositivi mobili e del lavoro agile.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Infine, si precisa, che per garantire l'effettivo diritto alla disconnessione è stato statuito che il lavoratore possa disattivare i propri dispositivi di connessione per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre l'orario di lavoro o nei periodi di assenza legittimati.

Competenze professionali.

In applicazione delle intervenute disposizioni contrattuali sull'ordinamento professionale, di cui al Titolo III del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, con decreto dirigenziale n. 36/2024 si è provveduto ad aggiornare il sistema dei profili professionali del personale di comparto della Giunta Regionale della Campania. In particolare, è stata confermata la struttura modulare presente nel previgente sistema, articolata in aree professionali, famiglie, profili ed ambiti di ruolo e basata su un modello di gestione delle risorse *umane* "competency based", superando definitivamente la descrizione tradizionale per mansioni e attività.

Tra i principali interventi che hanno interessato il Sistema Professionale, già diffusamente illustrati in precedenza (cfr. *supra*, sottosezione III, [paragrafo 3.1.2](#)) si menziona in questa sede l'aggiornamento dei dizionari delle competenze, classificate ora in tre diversi *set*, passando da una suddivisione in "competenze tecniche" e "competenze organizzative" ad una in "competenze comportamentali", "competenze tecnico-professionali" e "competenze tecnico-specialistiche" (relative, queste ultime, all'ambito di ruolo). In linea generale, i tre dizionari contengono un ampliamento delle competenze incluse nel catalogo «originario» ed azioni di revisione ed integrazione dei descrittori di alcune competenze specifiche già presenti nel previgente sistema. Nei dizionari sono state verificate e, laddove necessario, introdotte le competenze in linea con il D.M. 28/06/2023 inerente alla definizione delle *soft skill* del personale di qualifica non dirigenziale delle P.A., nonché le competenze digitali previste dal *Syllabus* e quelle necessarie all'attuazione della transizione ecologica. In virtù della citata integrazione dei dizionari delle competenze indicate nel *Syllabus*, per ogni profilo ne sono state indicate almeno due che rappresentano un tema chiave legato alla transizione digitale dell'amministrazione regionale.

Tra le competenze introdotte *ex novo* si citano, a titolo esemplificativo, quelle connesse alla conoscenza degli strumenti di autenticazione digitale ed alla protezione dei dispositivi, fondamentali, tra l'altro, per sostenere in maniera attiva il cambiamento organizzativo legato alla modalità di lavoro agile. Parimenti, sono state riviste ed aggiornate le competenze tecnico-professionali inerenti alla normativa in materia di semplificazione e digitalizzazione della PA, alla normativa in materia di *privacy* e protezione dei dati, agli strumenti di comunicazione digitale all'interno dell'amministrazione e con gli *stakeholders*, alla gestione documentale, alle metodologie di raccolta, archiviazione ed elaborazione di dati, nonché le competenze comportamentali relative alla corretta programmazione del lavoro, anche utilizzando con



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

efficacia le nuove tecnologie a disposizione per una organizzazione del lavoro flessibile ed agile, all'orientamento al lavoro flessibile, alla capacità di utilizzare strumenti e tecnologie di comunicazione a distanza. Infine, sono state implementate anche numerose competenze tecnico-specialistiche di ambito, quali la conoscenza della disciplina in materia di lavoro agile, tecniche e strumenti per l'erogazione dei servizi on line, tecniche e strumenti per la trasformazione digitale, tecniche e strumenti di analisi e digitalizzazione dei servizi, tecniche e strumenti per la gestione del lavoro agile, tecniche di utilizzo delle tecnologie emergenti per la trasformazione digitale.

Per quanto esplicitato sopra, nell'annualità 2025, in continuità e ad integrazione delle attività formative erogate nel periodo 2021-2024, la pianificazione formativa dell'Ente sarà incentrata sulla implementazione, tra le altre, delle competenze per supportare il cambiamento organizzativo, la trasformazione digitale e lo S.W.

A tale riguardo, per quanto attiene all'Area Formativa STEM le competenze/conoscenze che verranno implementate dalle attività formative progettate e pianificate (come dettagliate nella sezione inerente alla formazione del personale) sono le seguenti:

digital team building, digital team working, digital time management, e-leadership, lavoro in autonomia, gestione organizzazione degli spazi lavorativi, utilizzo dei tools di comunicazione e condivisione; sicurezza informatica, privacy e identificazione dei requisiti essenziali per la difesa dei dati, normativa di riferimento nazionale/europea in materia di cyber security e relativi comportamenti da porre in essere, capacità interpretazioni dati, capacità di relazionare rischi e conseguenze, costi diretti ed indiretti dei possibili data breach; set minimo di conoscenze e abilità di base che consente al dipendente pubblico di partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione: Dati, informazione e documenti informatici; Comunicazione e condivisione; Sicurezza; Servizi on-line; Trasformazione digitale; utilizzo piattaforma di comunicazione/condivisione Microsoft Teams, redazione di documenti/atti accessibili; gestione documentale; firma digitale; set di conoscenze e abilità all'uso dei nuovi applicativi regionali .

Per quanto attiene all'Area Formativa *SOFT SKILLS* le competenze/conoscenze che verranno implementate dalle attività formative progettate e pianificate (come dettagliate nella sezione inerente alla formazione del personale) sono le seguenti:

open government, accountability, trasparenza, etica pubblica, open data; comunicazione efficace, problem solving, negoziazione, leadership, lavoro per obiettivi, team building, lavoro in team, gestione del conflitto, gestione relazioni nei gruppi di lavoro, decision making; comunicazione efficace, problem solving, engagement ru, smartworkers management, gestione



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

feedback, time management e work life balance, gestione meeting on-line, benessere organizzativo, soft skill per l'e-leadership.

Nel paragrafo [Formazione](#) sono riportati nel dettaglio gli interventi formativi previsti per l'anno 2025, per il personale dirigenziale e di comparto.

3.2.2 Obiettivi organizzativi e contributi al miglioramento delle performance

L'attuazione del lavoro agile si fonda sull'utilizzo delle tecnologie digitali e su di un nuovo paradigma di organizzazione che, da un lato, consente di apportare miglioramenti in termini di efficacia ed efficienza delle attività svolte rispetto a *target* assegnati e precisi indicatori di risultato e, dall'altro, incrementa il benessere personale dei dipendenti grazie ad una maggiore autonomia nell'organizzazione del lavoro e migliore contemperamento esigenze vita-lavoro.

Misurazione dei risultati

Il contenuto della prestazione lavorativa in modalità agile è lo stesso cui i dipendenti sono tenuti ordinariamente, quale risultante dalle attività affidate dal Dirigente, dal contenuto dell'incarico di E.Q. / incarichi di responsabilità nonché dagli obiettivi di performance annuali, sia in termini di contributo agli obiettivi organizzativi strategici ed operativi che di obiettivi individuali assegnati.

La prestazione svolta in modalità agile è valutata e misurata in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi fissati nella sottosezione "Performance" nonché degli obiettivi individuali assegnati a tutto il personale – dirigenziale e non – secondo le disposizioni e le modalità operative previste dallo SMiVaP. Inoltre, il dirigente di ciascuna struttura provvede alla verifica delle attività eseguite in modalità agile, secondo le modalità concordate.

Il lavoro agile è svolto sulla base di accordi individuali tra il singolo dirigente e ciascun dipendente assegnato alla struttura, nei quali è previsto, tra l'altro, che "al fine della verifica delle attività svolte in modalità agile, il/la dipendente è tenuto/a a rendicontare sulle stesse e sui risultati conseguiti, secondo le indicazioni e la cadenza temporale stabilite dal dirigente".

L'accordo prevede, altresì, che "La prestazione svolta in modalità agile è valutata e misurata in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della performance, come disciplinato dallo SMiVaP. Inoltre, il/la dirigente provvederà alla verifica delle attività eseguite secondo le modalità concordate".

Nell'ambito dello SMiVaP sono dedicate a tale modalità lavorativa diverse disposizioni, tra cui:

- l'elemento di dettaglio "capacità manageriali" (fattore Competenze e Comportamenti,



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

nell'ambito della valutazione individuale dei dirigenti) prevede anche la capacità di attuare misure che facilitino il ricorso alla modalità di lavoro agile;

- l'articolo 7, co. 1, prevede che *"un obiettivo dovrà essere riferito alla misurazione dell'apporto del Lavoro Agile al miglioramento dei risultati e della efficienza dei servizi dell'Amministrazione, mediante appositi Indicatori di efficienza, efficacia ed economicità"*.
- l'adeguamento delle declaratorie (*item* descrittivi) del fattore "Competenze e comportamenti organizzativi e professionali", rispetto ai nuovi modelli di lavoro agile, mediante l'inserimento delle nuove competenze collegate al tema del lavoro agile (c.d. *soft skills*).

3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

TIPO RAPPORTO	STATO RAPPORTO	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed E.Q.	Dirigenti	TOTALE
Tempo Determinato	Comandato/distaccato in entrata	1	3	10	11	52	77
	In Forza			4	2	34	40
Totale Tempo Determinato		1	3	14	13	86	117
Tempo Indeterminato	Comandato/distaccato in uscita	1	7	38	35	6	87
	In Forza	243	415	1347	1889	159	4053
Totale Tempo Indeterminato		244	422	1385	1924	165	4140
Totale complessivo		245	425	1399	1937	251	4257

Tabella 38 Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

La tabella soprastante riporta il personale della Giunta regionale della Campania al 31/12/2024, ripartito tra personale di comparto e personale con qualifica dirigenziale e distinto tra dipendenti a tempo determinato e indeterminato.

Il personale di comparto è suddiviso secondo le quattro aree contrattuali - Area degli Operatori, Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - introdotte dal nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Titolo III del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

La sezione tipo rapporto a "tempo indeterminato" include anche n. 300 unità di personale trasferite nei ruoli della Giunta Regionale ai sensi della legge n. 205/2017, nonché n. 730 unità di personale (n. 286 appartenenti all'Area degli Istruttori; n. 444 appartenenti all'Area dei Funzionari ed E.Q.) assunte nel quadro dei concorsi finalizzati al potenziamento dei Centri per l'impiego sia ai sensi dell'art. 1, comma 258, della legge n. 145/2018, sia ai sensi dell'art. 12, comma 3-bis, del D.L. 4/2019. Il totale del personale in servizio destinato al funzionamento dei Centri per l'impiego regionali a valere sulle risorse del Bilancio statale all'uopo trasferite ammonta pertanto a n. 1.030 unità complessive.

Nella sezione tipo rapporto a "tempo determinato" sono riportate le unità assunte con contratto a tempo determinato (indicate sotto la voce "IN FORZA") al 31/12/2024. In tale dato sono incluse anche le unità di personale assunte a tempo determinato presso gli U.D.C.P. ai sensi della D.G.R. n. 485/2020 che ha stabilito al punto 3, di "integrare la dotazione organica della Giunta regionale approvata con D.G.R. n. 92 del 06/03/2019 e ss.mm.ii. con la previsione dei seguenti posti, a tempo determinato: n. 7 posti complessivi, a tempo determinato, di Funzionario, categoria D, posizione economica iniziale D1, per gli U.D.C.P...; n. 5 posti, tempo determinato, di Istruttore, categoria C, posizione economica iniziale C1, per gli U.D.C.P.". Le assunzioni a tempo determinato vengono effettuate nel rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, oggetto di costante monitoraggio anche in sede di Parifica dei Rendiconti di bilancio dell'Ente. Nella sezione "tempo determinato - in forza" è altresì riportata una unità di categoria D assunta con contratto a tempo determinato in applicazione dell'art. 1, comma 179, della L. n.178/2020 a valere sulle risorse statali trasferite dall'Agenzia per la Coesione Territoriale e quindi "neutra" ai fini dell'applicazione del richiamato art. 9, comma 28 del n. 78/2010.

I dirigenti a tempo determinato ed in forza ricomprendono i titolari di incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art 19, comma 5 bis e comma 6, del D.lgs. n.165 del 2001.

Inoltre, nella predetta sezione tempo determinato è indicato il personale di altri Enti che presta servizio presso la Giunta regionale temporaneamente assegnato in posizione di comando (con oneri a carico del Bilancio regionale) o in posizione di distacco (senza oneri a carico del Bilancio regionale). In ordine all'utilizzo del personale di altre PP.AA., l'amministrazione ottempera a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con Legge 29 giugno 2022, n. 79.

Con riferimento ai profili professionali, si rappresenta che con decreto dirigenziale n. 36 del 03/06/2024, recante ad oggetto "Aggiornamento del sistema dei profili professionali personale di Comparto della Giunta Regionale della Campania", è stato approvato il nuovo Sistema dei profili professionali dell'Ente.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

La struttura del sistema professionale aggiornato risulta articolata in cinque Aree professionali ("Gestione Amministrativa", "Economico-finanziaria", "Sistema informativo", "Competitività e sviluppo del Sistema", "Tecnica").

All'esito della revisione del Sistema professionale e sulla scorta delle risultanze emerse nella fase di attribuzione dei profili, si riporta il quadro percentuale del personale regionale in servizio al 31/12/2024 ripartito secondo le predette aree professionali:

AREA PROFESSIONALE	Area degli Operatori	Area degli Operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed E.Q.	Totale complessivo
Gestione amministrativa	6,16%	7,27%	14,77%	14,42%	42,62%
Competitività e sviluppo del sistema	0,00%	3,27%	12,45%	21,11%	36,83%
Economico finanziaria	0,00%	0,00%	1,74%	4,78%	6,52%
Sistema informativo	0,00%	0,05%	1,71%	1,64%	3,40%
Tecnica	0,00%	0,00%	4,15%	6,49%	10,64%
Totale complessivo	6,16%	10,59%	34,82%	48,43%	100,00%

Tabella 39 Dati personale in servizio suddivisi per area contrattuale

L'Area "Competitività e sviluppo del sistema" include il personale reclutato nel quadro dei concorsi per il potenziamento dei C.P.I.

I dati sopraindicati e, in particolare, i dati complessivi del personale in servizio per ciascuna area contrattuale sono analizzati - su base comparativa numerica ed evolutiva nel tempo - nelle successive sezioni 3.3.2 e 3.3.4.

I dati della vigente dotazione organica dell'Ente sono stati già pubblicati nel PIAO dell'anno precedente. Detta dotazione tiene conto dell'approvazione delle D.G.R. n. 92/2019 e ss.mm.ii. (dotazione organica a tempo indeterminato), delle DD.GG.RR n. 435/2019, n. 581/2019 e n. 427/2023 (incremento della dotazione organica con le assunzioni finalizzate al potenziamento dei Centri per l'Impiego), della D.G.R. n. 345/2021 (dotazione organica delle unità ex LSU stabilizzate a tempo parziale), nonché della sopra richiamata dotazione a tempo determinato stabilita dalla D.G.R. n. 485/2020.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

L'Amministrazione sta perseguendo ormai da anni l'obiettivo strategico del rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa, nonché quello di contrasto alla disoccupazione soprattutto giovanile tramite investimenti sul capitale umano. Nell'ambito dei precedenti cicli di programmazione triennale di fabbisogno di personale 2019/2021 e 2022/2024 sono state attivate, dopo una lunga fase di blocco assunzionale, misure atte a favorire l'innovazione e l'efficienza dell'Ente, sia tramite le procedure di reclutamento dall'esterno, quanto con la valorizzazione del personale interno.

In particolare, la Regione Campania si è costantemente impegnata a dare risposte adeguate alle sfide introdotte dalla progressiva innovazione tecnologica, dalla continua e incalzante evoluzione normativa, dall'attuazione del PNRR, in coerenza con gli obiettivi del medesimo PNRR, oltre che all'attuazione del Programma Regionale "PR Campania FSE+ 2021-2027" che prevede, nell'ambito della Priorità "Occupazione", interventi volti a migliorare l'accesso al mondo del lavoro.

L'attuazione delle politiche assunzionali nei precedenti cicli di programmazione ha comportato un elevato numero di nuovi ingressi di risorse professionalmente qualificate, ma è stata comunque fortemente condizionata dalle sempre più stringenti norme statali di limitazione della spesa di personale e delle stesse assunzioni illustrate più avanti. A tale quadro contabile-finanziario si sono anche aggiunti ulteriori fattori, del resto comuni anche alle altre pubbliche amministrazioni, a partire dall'elevato tasso di collocazione in quiescenza del personale regionale "storico", come emerge del resto dai precedenti PIAO. Ulteriore elemento di criticità è poi derivato dal rapido esaurimento delle graduatorie dei concorsi in considerazione del sempre più diffuso fenomeno della rinuncia/dimissioni dei candidati vincitori.

Tali fattori hanno inevitabilmente comportato, malgrado il forte impegno tecnico e organizzativo profuso dall'amministrazione nell'espletamento delle procedure di reclutamento, un'ulteriore tendenziale contrazione dei dati del personale in servizio nell'Ente che emerge dalla tabella sottostante (dati dei Conti Annuali del personale relativi al 31.12 delle annualità di riferimento). Per una corretta comparazione dei dati si deve necessariamente scorporare il personale adibito alla specifica funzione dei servizi per l'impiego distintamente riportato nelle tabelle di dotazione organica dell'Ente e con spesa coperta dal Bilancio statale (personale all'uopo trasferito dalle Province e personale reclutato nell'ambito dei Centri per l'impiego). Dette unità sono peraltro oggetto di specifica definizione di "Piano di Potenziamento" da concordarsi con il Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali.

Area degli Operatori:



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

	Totale	Personale assunto ex L. 205/2017	Personale assunto nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego	Personale regionale al netto dei Centri per l'Impiego
Operatori in servizio al 31.12.2018	272	5	-	267
Operatori in servizio al 31.12.2019	262	5	-	257
Operatori in servizio al 31.12.2020	254	5	-	249
Operatori in servizio al 31.12.2021	384	5	-	379
Operatori in servizio al 31.12.2022	296	4	-	295
Operatori in servizio al 31.12.2023	269	3	-	266

Tabella 40 Operatori in servizio al 31 dicembre nei diversi anni

Area degli Operatori Esperti:

	Totale	Personale assunto ex L. 205/2017	Personale assunto nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego	Personale regionale al netto dei Centri per l'Impiego
Operatori Esperti in servizio al 31.12.2018	801	260	-	541
Operatori Esperti i in servizio al 31.12.2019	726	240	-	486
Operatori Esperti i in servizio al 31.12.2020	663	215	-	448
Operatori Esperti in servizio al 31.12.2021	589	189	-	400
Operatori Esperti i in servizio al 31.12.2022	555	159	-	396
Operatori Esperti i in servizio al 31.12.2023	468	133	-	335

Tabella 41 Operatori Esperti in servizio al 31 dicembre dei diversi anni



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Area degli Istruttori:

	Totale	Personale assunto ex L. 205/2017	Personale assunto nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego	Personale regionale al netto dei Centri per l'Impiego
Istruttori in servizio al 31.12.2018	1699	190	-	1509
Istruttori in servizio al 31.12.2019	1537	184	-	1353
Istruttori in servizio al 31.12.2020	1356	174	-	1182
Istruttori in servizio al 31.12.2021	1521	153	1	1367
Istruttori in servizio al 31.12.2022	1611	137	348	1126
Istruttori in servizio al 31.12.2023	1408	137	283	988

Tabella 42 Istruttori in servizio al 31 dicembre dei diversi anni

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

	Totale	Personale assunto ex L. 205/2017	Personale assunto nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego	Personale regionale al netto dei Centri per l'Impiego
Funzionari in servizio al 31.12.2018	1590	88	-	1502
Funzionari in servizio al 31.12.2019	1383	82	-	1301
Funzionari in servizio al 31.12.2020	1225	76	-	1149
Funzionari in servizio al 31.12.2021	1583	70	162	1351
Funzionari in servizio al 31.12.2022	1611	64	200	1347
Funzionari in servizio al 31.12.2023	1875	57	452	1366

Tabella 43 Funzionari ed E.Q. in servizio al 31 dicembre dei diversi anni



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

I dati sopra riportati vanno inoltre comparati con quelli elaborati al 31/12/2024 e che saranno successivamente formalmente acquisiti nel Conto Annuale 2024.

Area degli Operatori:

	Totale	Personale assunto ex L. 205/2017	Personale assunto nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego	Personale regionale al netto dei Centri per l'Impiego
Operatori in servizio al 31.12.2024	243	3	-	240

Tabella 44 Operatori in servizio al 31 dicembre 2024

Area degli Operatori Esperti:

	Totale	Personale assunto ex L. 205/2017	Personale assunto nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego	Personale regionale al netto dei Centri per l'Impiego
Operatori Esperti in servizio al 31.12.2024	415	116	-	299

Tabella 45 Operatori Esperti in servizio al 31 dicembre 2024

Area degli Istruttori:

	Totale	Personale assunto ex L. 205/2017	Personale assunto nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego	Personale regionale al netto dei Centri per l'Impiego
Istruttori in servizio al 31.12.2024	1347	127	286	934

Tabella 46 Istruttori in servizio al 31 dicembre 2024

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

	Totale	Personale assunto ex L. 205/2017	Personale assunto nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego	Personale regionale al netto dei Centri per l'Impiego
Funzionari in servizio al 31.12.2024	1889	54	444	1391

Tabella 47 Funzionari e E.Q. in servizio al 31 dicembre 2024

I dati aggiornati al 31.12.2024 sono particolarmente significativi in quanto includono le assunzioni derivanti dalla pressoché integrale attuazione dei precedenti cicli di programmazione.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Al quadro di carenza di personale in termini quantitativi sin qui illustrato, andrà a sopperire, in misura comunque limitata, la procedura di reclutamento finalizzata al potenziamento dell'attuazione del Programma Nazionale "CapCoe - Priorità 1", recentemente indetta dalla Commissione RIPAM con Bando di concorso del 08/10/2024, approvato ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162. Tale procedura prevede, tra le altre, l'assunzione a tempo indeterminato di n. 66 unità di Funzionari ed EQ complessive da assegnare presso la Giunta Regionale che ha dapprima aderito, con D.G.R. n. 39/2024, alla manifestazione di interesse indetta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di Coesione ed è stata successivamente individuata, con decreto del 23 luglio 2024 del Presidente del Consiglio dei ministri, tra le amministrazioni beneficiarie. Giova evidenziare che, ai sensi del richiamato articolo 19 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 le assunzioni - articolate tra quattro profili professionali dell'Area dei Funzionari ed E.Q. - saranno effettuate "in deroga alle vigenti facoltà assunzionali", mentre ai sensi del comma 8 del medesimo articolo, i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato andranno a gravare sul Programma Nazionale CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo a decorrere dal 01/01/2030.

a) stima del *trend* delle cessazioni

Per quel che riguarda la previsione del *trend* delle cessazioni dal servizio dei dipendenti della Giunta Regionale per l'anno 2025, occorre premettere che il legislatore, con la legge finanziaria relativa a detto anno, è intervenuto nella materia del lavoro e della previdenza sociale con diverse disposizioni che avranno un rilevante impatto sul numero delle uscite per pensionamenti. Le disposizioni, analizzate nel loro complesso, tendono prevalentemente a ridurre il numero di coloro che lasceranno il lavoro nel corso del periodo in considerazione.

Nel dettaglio, la prima misura in tale direzione è la proroga, anche per il 2025, della fattispecie introdotta dall'articolo 1, commi 283-285, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, definita "pensione anticipata flessibile", meglio conosciuta come "quota 103".

Detta misura consente ai dipendenti che abbiano maturato un'anzianità contributiva di almeno 41 e con un'età anagrafica di almeno 62 anni, di lasciare anticipatamente il lavoro rispetto al limite vigenti di 67 anni di anzianità.

Tuttavia, la stessa prevede che la pensione, così conseguita, venga calcolata interamente con il sistema c.d. "contributivo", meccanismo di calcolo più penalizzante rispetto al sistema retributivo ed anche rispetto a quello misto. Tale previsione ha già indotto pochissimi dipendenti a lasciare



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

anticipatamente il servizio avvalendosi dell'istituto in considerazione e tale tendenza potrebbe riproporsi per l'anno 2025.

Ulteriore misura che determinerà una riduzione delle cessazioni dal servizio è quella contenuta nel comma 162 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207: essa prevede che all'articolo 24, comma 4, del decreto-legge 6 dicembre 2011, 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «*Per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, restano fermi i limiti ordinamentali previsti dai rispettivi settori di appartenenza che dal 1° gennaio 2025 si intendono elevati, ove inferiori, al requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia di cui al successivo comma 6.*».

In base a detta previsione, ferma restando la possibilità di accedere comunque – su base volontaria e con manifestazione espressa di dimissioni dal rapporto di lavoro – al trattamento pensionistico, verrebbe meno, per l'Amministrazione regionale, l'obbligo di risoluzione del rapporto di lavoro per limiti ordinamentali a 65 anni di età. Ciò comporterà, ovviamente, una diminuzione nel numero di cessazioni del rapporto di lavoro rispetto a quelle che si sarebbero verificate in assenza di tale novità normativa.

Esaminate le principali novità normative per l'anno 2025, va comunque osservato che continua ad essere esercitabile, anche nel corso di detto anno, il diritto al collocamento in quiescenza maturato (anche precedentemente) in forza delle misure c.d. quota 100, quota 102 e quota 103 introdotte dal D. L. 28 gennaio 2019 n. 4 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, come successivamente integrato e modificato dalla normativa sopra richiamata.

È evidente, per quanto detto, che tutte le richiamate ipotesi di cessazione anticipata dal servizio non possono essere oggetto di stime previsionali, essendo il diritto ad esse sotteso esercitabile in qualsiasi momento ed in via unilaterale, mediante rassegnazione di dimissioni dal servizio.

Analogamente, non possono essere stimate preventivamente le ipotesi di cessazioni derivanti da eventi imprevedibili – quali decessi, inidoneità dal servizio, inabilità -, oltre alle ordinarie fattispecie di dimissioni volontarie dal servizio.

Alla luce di quanto sopra richiamato, è possibile pertanto, allo stato, fornire il *trend* previsionale delle cessazioni dell'anno 2025 riportando i dati afferenti le risoluzioni per limiti di età e quelli relativi alle altre fattispecie, già accertate.

Di seguito si riporta sinteticamente tale dato, suddiviso per categoria di appartenenza e per genere:

Anno 2025

	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	5	8
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	34	16	50
Area degli istruttori	30	20	50
Area degli operatori esperti	14	18	32
Area degli operatori	10	3	13
Totale	91	62	153

Tabella 48 Trend previsionale cessazioni dell'anno 2025

per un totale complessivo di cessazioni stimato, allo stato, pari a n. **153** dipendenti.

L'ulteriore contrazione delle risorse umane in servizio presso l'Ente che deriverà dalle sopraindicate cessazioni, qualora non ovviata, potrebbe penalizzare l'attuazione delle politiche dell'Ente e il perseguimento degli obiettivi strategici, come del resto già rappresentato da alcuni uffici apicali.

b) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Le capacità assunzionali dell'Ente attualmente sono disciplinate dall'art. 33 del D.L n. 34/2019, convertito in Legge n. 58 del 28/06/2019 e attuato con l'entrata in vigore del D.M. 03 settembre 2019, pubblicato in G.U. n. 258 del 04/11/2019. La suddetta disposizione lega le capacità assunzionali degli enti territoriali alla sostenibilità finanziaria. Tale sostenibilità è data dal rispetto di un parametro, determinato per fasce demografiche, che per la Regione Campania è pari all'8,5%. Questo "*valore soglia*" si calcola rapportando la spesa di personale alla media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, come indicato nell'art. 2 e nella relazione al citato D.M..



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

L'art. 2, rubricato "Definizioni", comma 1, lettera a), recita: "spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipanti o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; b. entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al servizio sanitario nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata".

L'art. 4, comma 2, del predetto decreto ministeriale stabilisce che: "Le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 possono incrementare la Spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una Spesa del personale complessiva rapportata alle Entrate correnti, come definite all'art. 2, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5".

Il successivo art. 5 fissa le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale, statuendo che le Regioni nel limite del valore soglia (pari per il nostro Ente al 8,5%) "possono incrementare annualmente, per assunzione di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024...".

La Relazione al D.M. ha previsto che "L'art. 2 definisce le grandezze che saranno prese a riferimento per calcolare la soglia limite di spesa di personale in base alla classe demografica e quello degli anni futuri di confronto rispetto alla soglia ed in particolare: per la spesa di personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato in corrispondenza del macroaggregato 1.01 "Redditi da lavoro dipendente" del piano dei conti finanziario di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 118/2011 e s.m.i. e del macroaggregato 1.03 i codici spesa: U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999".

La sentenza n. 7/2022/DELCL, pronunciata dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite ha chiarito che "l'equilibrio prospettico richiesto dalla norma all'esame rappresenta una fattispecie diversa ed ulteriore rispetto ai principi degli equilibri allegati al bilancio ai sensi del d.lgs. n. 118/2011" e ancora che "la mancanza del suddetto atto di asseverazione preclude in sé il ricorso al parametro



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

normativo di cui all'art. 33, co.1, del D.L. n. 34/2019 ed è assorbente rispetto a qualsiasi valutazione nel merito, circa la sussistenza o meno nel caso concreto di una situazione di equilibrio sostanziale".

La sentenza della Corte Costituzionale n. 171/2021 ha precisato che i valori di riferimento per il calcolo del valore soglia devono essere desunti dal rendiconto "consolidato" (ovvero quello complessivo e aggregato di Consiglio+Giunta) *"...poiché il calcolo della spesa per il personale della Giunta e del Consiglio, nell'insieme complessivo della spesa per tale voce, produce l'effetto di indurre la Regione a un maggiore risparmio".*

In questo scenario, si è innestata la Legge Regionale del 21 ottobre 2022 n. 14, che all'art. 2 rubricato *"Disposizioni per l'assunzione di personale in base alla sostenibilità finanziaria"* ha previsto: *"1. Al fine di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nei rispettivi ruoli del personale, a partire dall'anno 2022, il Consiglio regionale e la Giunta regionale possono sottoscrivere, entro il 31 ottobre di ogni anno, intese volte a definire il riparto della capacità assunzionale, fermo il rispetto del limite assunzionale complessivo determinato in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. 2. In caso di mancata sottoscrizione dell'intesa nel termine indicato al comma 1, la capacità assunzionale del Consiglio e della Giunta Regionale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, è determinata in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e fatta salva l'applicazione dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019 e della relativa disciplina attuativa".*

Le modalità analitiche per il calcolo del valore soglia e delle capacità assunzionali seguite rispettano le indicazioni fornite dalla magistratura contabile nel corso della parificazione dei rendiconti 2022 e 2023.

Al riguardo, con nota prot. n. PG 0036129 del 23/01/2025, avente ad oggetto: *"Richiesta asseverazione del rispetto prospettico dell'equilibrio pluriennale di bilancio ai fini della sostenibilità finanziaria delle facoltà assunzionali, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 ed artt. n. 4 c. 2 e 5 c. 1 del D.M. pubblicato in G.U. il 04/11/2019 - Fabbisogno di personale 2025-2027"*, la Direzione Generale per le Risorse Umane ha richiesto al Collegio dei Revisori dei Conti la predetta asseverazione in presenza di una spesa di personale aggiuntiva rispetto a quella già programmata, per assunzioni a tempo indeterminato, di €. 4.500.000,00, destinate al Fabbisogno di personale 2025-2027 congiunto Consiglio-Giunta.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 266/2025, acquisito al prot. n.40999 del 27/01/2025 ha asseverato: *"relativamente al Piano triennale del fabbisogno 2025-2027, in capo*



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

alla Regione Campania - Consiglio e Giunta Regionale -, la sostenibilità prescritta dall'art. 4 del D.M. 3 settembre 2019 ed il mantenimento prospettico dell'equilibrio di bilancio in presenza di una spesa incrementale massima per le assunzioni a tempo indeterminato di €. 4.500.000,00 destinate al Fabbisogno di personale 2025-2027 congiunto Consiglio-Giunta".

Alla luce della capacità assunzionale disponibile, l'Ente può dunque ad avviare, nel corso dell'anno 2025, un primo parziale processo di copertura delle carenze di personale mediante le procedure di reclutamento che vengono illustrate alla successiva voce "Strategia di copertura del fabbisogno di personale". Tale percorso andrà poi necessariamente ad essere sviluppato nel corso delle annualità 2026 e 2027, sempre nei limiti della sostenibilità finanziaria delle assunzioni.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Coerentemente con quanto previsto dall'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, nonché dall'art. 54 del Regolamento Regionale n. 6 del 07/08/2019 (cd. "Regolamento dei concorsi"), utile strumento di valorizzazione delle professionalità interne è stato rappresentato dalle procedure selettive per la progressione tra le aree (cd. "progressioni verticali") riservate al personale di ruolo dell'Ente, che sono state indette nel corso dell'anno 2019. Tali procedure selettive hanno avuto ampia partecipazione dei candidati e si sono completate nell'anno 2022, con l'approvazione di tutte le graduatorie di merito per l'accesso alle categorie B, C e D, rivelandosi ampiamente selettive nei loro esiti. Si è poi proceduto alla successiva immissione in servizio dei vincitori, nonché all'adozione degli eventuali provvedimenti di scorrimento delle graduatorie in caso di rinunce e opzioni degli stessi vincitori. Entro il termine di scadenza delle relative graduatorie, si è proceduto pertanto all'utilizzo delle stesse prendendo atto della calendarizzazione delle cessazioni dal servizio per collocamento a riposo ovvero della decadenza dalla nomina a vincitori della procedura selettiva *de qua* di alcuni dipendenti e disponendo per l'effetto l'assunzione di altrettanti candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito entro il termine di vigenza delle stesse.

In ordine alla valorizzazione delle professionalità acquisite all'interno dell'Ente, occorre evidenziare che con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. n. 80/2021 – articolo rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'Amministrazione, con la chiara finalità di valorizzazione del personale interno. Ed infatti, una delle novità del vigente CCNL



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Funzioni Locali del 16/11/2022 è stata la previsione dalla sua entrata in vigore di due diverse procedure di progressione tra le Aree: la progressione verticale speciale (o transitoria) ex art. 13 CCNL e la progressione verticale ordinaria (o a regime) ex art. 15 CCNL. Dette procedure, sebbene abbiano fonte di legge comune (ovvero il richiamato articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001), hanno criteri e procedure diversi (sul punto v. Pareri ARAN CFL208 e CFL209).

In particolare, la progressione verticale speciale (o transitoria) prevede la deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'Area dall'esterno, di cui al penultimo periodo dell'articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001 e, per la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, di cui ai commi 6,7,8 dell'articolo 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, si sostanzia in una procedura valutativa, disciplinata da apposito provvedimento, finanziata anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della L. n. 234 del 31.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, ovvero a far data dal 01/04/2023 fino al 31/12/2025, sono destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

Al fine di proseguire il percorso di valorizzazione del personale interno, nel corso dell'anno 2025 saranno avviate le progressioni tra le Aree secondo la modalità derogatoria introdotta dal C.C.N.L. Funzioni locali del 16/11/2022. Ciò nel rispetto dei limiti stabiliti dall'articolo 13, comma 8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e della previsione di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 mediante il finanziamento nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (€ 157.637.194,00), per un ammontare complessivo pari a € 867.004,567 ed applicando gli orientamenti applicativi ARAN CFL 207, CFL208 e CFL 209, il parere della stessa ARAN n. 5318 del 10/07/2023 e le indicazioni rese dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le Progressioni tra le Aree avranno luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del [CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali](#).

Ad esito dell'approvazione del presente Piano, sarà quindi avviato il percorso di confronto con le OO.SS. e la RSU, per la definizione più specifica dei criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, per l'effettuazione delle procedure di progressione tra le Aree di cui all'articolo 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Sulla base del dettato contrattuale e degli orientamenti forniti dall'ARAN in ordine al regime transitorio delle progressioni tra le Aree, la decisione dell'Ente di stanziare per la citata procedura



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

valutativa unicamente le risorse ai sensi del comma 612, esonera lo stesso dal garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (cfr. parere Aran CFL209).

Quale ulteriore strumento per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area contrattuale di inquadramento, anche in seguito ad attività formative, sono state già previste, nel quadro della contrattazione integrativa decentrata le progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024. Con Accordo di Delegazione Trattante del 30/12/2024 è stata destinata – ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e dell'art. 14 del vigente CCNL – la quota di finanziamento dei differenziali pari ad € 1.700.000,00 che trova copertura nelle risorse stabili del Fondo 2024 e finanziaria - come da parere della Ragioneria Generale dello Stato, confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica - i differenziali stipendiali attribuibili nella misura massima del 50% degli aventi diritto, ovvero coloro che posseggono, alla data 01/01/2024, due anni di anzianità nell'attuale posizione economica, così suddivisi:

AREA CONTRATTUALE	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
Area degli Operatori	132
Area degli Operatori Esperti	198
Area degli Istruttori	514
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	668

Tabella 49 N. differenziali attribuibili per area contrattuale

In linea con il quadro contrattuale di riferimento, i differenziali stipendiali saranno attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascun Area contrattuale, previa approvazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva sulla scorta della comparazione dei seguenti criteri: i risultati individuali e collettivi conseguiti dai singoli candidati nel quadro di sistema di "Performance" dell'Ente; i titoli di arricchimento professionale e di esperienza acquisiti nel corso della carriera lavorativa; i titoli di competenza e culturali ottenuti successivamente all'ultima progressione economica conseguita.

L'Ente persegue altresì l'obiettivo di garantire la migliore allocazione delle risorse umane da un punto di vista professionale e, ove possibile, logistico. In merito alla "mobilità interna" tra le varie strutture apicali dell'Ente, ovvero tra i diversi uffici apicali e all'interno degli stessi, i dati degli ultimi anni pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" indicano un'assai consistente applicazione dell'istituto con particolare riferimento all'Area degli Istruttori.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Come già evidenziato nelle conclusioni della sezione 3.3.2, risulta priorità strategica avviare, nel corso dell'anno 2025, un parziale processo di copertura delle carenze di personale sin qui



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

evidenziate. Ciò anche mediante procedure di reclutamento dall'esterno nel rispetto delle disposizioni normative in materia di limiti della capacità assunzionale.

Nei limiti della capacità assunzionale disponibile si formulano i seguenti indirizzi per l'anno 2025:

- integrazione oraria al 50% (18 ore settimanali) della misura della prestazione lavorativa resa dalle unità ex LSU appartenenti alle Aree degli "Operatori" e "Operatori Esperti" stabilizzate ai sensi delle deliberazioni nn. 302/2021 e 345/2021;
- integrazione del reclutamento di personale di area informatica da destinare agli Uffici regionali, già previsto dal punto 2 della D.G.R. n. 226/2024. con l'assunzione di ulteriori n. 20 unità di personale nel profilo professionale di "Istruttore sistemi informativi e tecnologie", mediante utilizzo della vigente graduatoria del concorso pubblico, per titoli ed esami, confermata in via definitiva con D.D. n. 96 del 27/09/2022;
- indirizzi in ordine all'urgente rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente nello svolgimento delle competenze regionali in materia fitosanitaria di cui al D.lgs. n. 19/2021. Al riguardo, viene formulato indirizzo alla Direzione Generale per le Politiche Agricole, d'intesa con la D.G. per le Risorse Umane, di attivare sollecitamente i corsi di formazione e aggiornamento per Agenti e Ispettori Fitosanitari di cui all'articolo 23 del richiamato D.Lgs. anche in via d'urgenza ai sensi del comma 4 del medesimo articolo. Ciò con riferimento ad almeno n. 50 unità di personale da adibire alle mansioni di Agente e Ispettore Fitosanitario, oltre a quelli che già svolgono detta funzione. Dovrà essere, altresì, verificato il possesso dei titoli previsti dal medesimo D.lgs. per lo svolgimento dei corsi di formazione finalizzati all'espletamento della funzione di Tecnico di laboratorio;
- riservarsi determinazioni in ordine all'eventuale scorrimento delle vigenti graduatorie di merito dei concorsi pubblici per l'accesso alle Aree dirigenziali approvate dall'Ente, secondo le principali esigenze organizzative;
- di avvalersi fino al 31/12/2025, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019 come da ultimo modificato dall'articolo 1, comma 10bis della Legge n. 15/2025, della facoltà di non procedere al previo espletamento delle procedure di mobilità volontaria ai fini del reclutamento di personale, fatta salva la conclusione delle procedure in corso.

Dette procedure saranno ispirate ai principi di razionalizzazione e semplificazione delineati nel Documento di Economia e Finanza e nel Piano Strutturale di Bilancio approvati dal Governo, all'adozione di misure volte a favorire il ricambio generazionale, l'innovazione e l'efficienza dell'Ente, alla valorizzazione del merito, alla semplificazione e miglioramento delle competenze ed al potenziamento dei ruoli del personale in servizio. Alle procedure di reclutamento dall'esterno saranno affiancate le politiche di valorizzazione delle professionalità maturate



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

all'interno allo scopo di rendere più attrattivo il pubblico impiego (vedi sezione 3.3.3 "progressioni verticali ordinarie e in deroga" e "procedure differenziali stipendiali").

Le procedure selettive accerteranno in capo ai candidati non soltanto le competenze tecniche ma anche quelle comportamentali (cd. *soft skills*), oggetto di revisione nel quadro del sistema dei profili professionali dell'Ente.

In ordine all'espletamento delle procedure concorsuali, giova evidenziare che con d.l. n. 44/2023, convertito nella legge n. 74/2023 (c.d. norma "taglia idonei"), e successivamente con d.l. n. 75/2023, convertito nella legge n. 112/2023 è mutato il quadro normativo in materia di utilizzo delle graduatorie di merito. Infatti, nei concorsi pubblici, dall'entrata in vigore delle norme *de quibus*, sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale di merito entro il 20% dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi e sono rivoluzionate le regole dello scorrimento. Ciò stante, in considerazione del tasso di rinunce/assenze e successive cessazioni già ampiamente descritto, vi saranno ulteriori difficoltà per raggiungere la copertura dei posti messi a concorso, nonostante le risorse finanziarie utilizzate per il suo espletamento. Per le medesime ragioni, risulterà assai complesso per l'Amministrazione accedere, previa sottoscrizione di apposito Accordo, alle graduatorie approvate da altri Enti, modalità invece già utilizzata proficuamente in precedenza.

Come già precisato, l'Ente persegue altresì l'obiettivo di garantire la migliore allocazione delle risorse umane. In merito alla "mobilità interna" tra le varie strutture apicali dell'Ente, ovvero tra i diversi uffici apicali e all'interno degli stessi, i dati degli ultimi anni pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" indicano un'assai consistente applicazione dell'istituto con particolare riferimento all'Area degli Istruttori.

Per la parte "riqualificazione funzionale" e "*job enlargement*", si rinvia alla sezione relativa alla formazione del personale.

L'amministrazione ha costantemente adempiuto alle quote d'obbligo di cui alla L. n. 68/1999 come risulta dai Prospetti Informativi annuali redatti negli anni precedenti. Dal Prospetto aggiornato al 31/12/2024, presentato in data 29/01/2025, emerge una scopertura della quota d'obbligo di cui all'articolo 1 della L. n. 68/1999, pari a n. 21 unità.

In ordine alle "forme di assegnazione temporanea di personale tra pp.aa.", l'Ente ha posto in attuazione la disciplina in materia di comandi e distacchi di cui all'articolo 6 del D.L. n. 36/2022.

L'Ente effettua un costante monitoraggio dello stato di avanzamento delle assunzioni, procedendo alla pubblicazione sul portale regionale – sezione "Amministrazione trasparente" dei relativi *report* aventi base periodica e con riepilogo annuale.

L'amministrazione si riserva di approvare, nel corso dell'anno 2025, motivato aggiornamento del PIAO, ferma restando la sostenibilità finanziaria delle eventuali ulteriori assunzioni programmate.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

È opportuno illustrare, in questa sezione, lo stato di avanzamento nell'attuazione delle procedure di reclutamento già indette dall'Ente.

Allo stato, come già precisato al punto 3.3.2, l'unica procedura di reclutamento in itinere avente una certa consistenza numerica è quella relativa al potenziamento dell'attuazione del Programma Nazionale "CapCoe - Priorità 1", indetta dalla Commissione RIPAM con bando di concorso del 08/10/2024, a valere sui fondi statali del Programma Nazionale CapCoe ed "in deroga alle vigenti facoltà assunzionali" della Giunta Regionale.

Con riferimento all'attuazione della D.G.R. n. 124 del 14/03/2023, nell'anno 2024 è stata effettuata l'assunzione di un'ulteriore unità di personale nel profilo di Funzionario di Area Tecnica. Successivamente non è stato possibile attingere ulteriormente alla graduatoria, resa inizialmente disponibile da parte del Comune di Pozzuoli, in quanto lo stesso Ente, titolare della graduatoria, non ha potuto fornire ulteriori nominativi di idonei disponibili all'assunzione a causa di sopraggiunte attività di reclutamento interno nel medesimo profilo (anche con contratti a tempo determinato). In relazione a tale procedura di reclutamento, la Giunta Regionale della Campania ha effettivamente raggiunto l'obiettivo delle 90 assunzioni previste per il profilo in questione, tuttavia le intervenute dimissioni di n. 4 unità (n. 2 nel 2023 e n. 2 nel 2024) determinano la permanenza in servizio di n. 86 unità.

Sempre in attuazione della D.G.R. n. 124 del 14/03/2023, nel corso del 2024 sono avviate le procedure di assunzione di n. 30 unità di personale di categoria D, mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico per il profilo di "Funzionario Sistemi Informativi", in esito al completamento - avvenuto con l'adozione del D.D. n. 2/2024 - delle assunzioni nel medesimo profilo previste ai fini del potenziamento dei Centri per l'Impiego. In esito al rapido esaurimento dell'intera predetta graduatoria, sono state reclutate n. 15 unità di personale, delle quali n. 14 risultano in servizio.

Con riferimento all'attuazione della D.G.R. n. 706 del 06/12/2023, a seguito della formalizzazione degli Accordi con la ASL Napoli 1 Centro, si è proceduto, come previsto dalla medesima delibera, all'assunzione di n. 50 unità nel profilo di "Istruttore Amministrativo" e di n. 70 unità nel profilo di "Funzionario Amministrativo". Di dette unità di personale reclutate residuano in servizio n. 48 unità per il primo profilo e n. 69 unità per il secondo profilo.

In relazione alla procedura di reclutamento prevista ai sensi della D.G.R. n. 226/2024 per l'assunzione di n. 30 "Istruttori Sistemi Informativi e Tecnologie", mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 98 posti di ex categoria C, profilo professionale di "Istruttore Sistemi informativi e tecnologie", nel corso del 2024 sono state assunte n. 29 unità, le quali sono tuttora in servizio. Residuano, pertanto, solo n. 3 ulteriori unità da reclutare nel corso del 2025 in relazione al profilo *de quo*. L'utilizzo della



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

citata graduatoria, approvata con D.D. n. 96 del 27/09/2022, si è reso possibile a seguito della proroga della sua validità per un ulteriore anno a seguito dell'approvazione della L. R. n. 13 del 25/07/2024 (art. 14).

Con riferimento alle procedure per l'accesso alla qualifica dirigenziale, si rileva che con la D.G.R. n. 41 del 31/01/2024, recante l'approvazione del "P.I.A.O." 2024-2026, al paragrafo 3.3.4, si è stabilito di: "...avvalersi, per il completamento delle piante organiche, delle procedure di reclutamento dei dirigenti" e che "...nel corso dell'anno 2024, ai sensi della vigente normativa e nel rispetto dei limiti derivanti dalla sostenibilità finanziaria, si potrà procedere altresì all'utilizzo delle vigenti graduatorie dei concorsi per l'accesso alla qualifica dirigenziale...".

Al riguardo, con la D.G.R. n. 226 del 15/05/2024 è stato formulato indirizzo in ordine: "...allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi indetti dall'Ente per l'accesso alla qualifica dirigenziale nella misura del 20% dei posti messi a concorso, applicando gli ordinari criteri di arrotondamento e destinando all'Area Tecnica i resti disponibili per l'effetto dell'esaurimento della graduatoria di Area Informatica". Con la medesima D.G.R. n. 226/2024, è stato, altresì, formulato indirizzo: "...al fine di garantire all'Ente l'opportunità di acquisire stabilmente personale con qualifica dirigenziale già formato e immediatamente operativo nelle aree amministrativa, economico-finanziaria, tecnica e informatica, salvaguardando altresì il contenimento della spesa pubblica complessiva - in ordine all'espletamento della procedura di mobilità volontaria per posti di qualifica dirigenziale, da svolgersi in conformità alla D.G.R. n. 357/2020 e riguardante il personale avente competenze e titoli di studio nelle medesime aree".

Tanto premesso, si è proceduto, con il D.D. n. 58 del 22/10/2024, allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi indetti dall'Ente per l'accesso alla qualifica dirigenziale nella misura del 20% dei posti messi a concorso quantificando, per l'effetto, detto scorrimento nella misura di n. 10 posti complessivi suddivisi nelle varie Aree, nominando, contestualmente, vincitori i candidati collocati in posizione utile nelle graduatorie di merito. Si ribadisce che, allo stato, risulta esaurita la graduatoria di merito per l'Area Informatica, mentre risultano presenti candidati idonei/non vincitori nelle restanti sei aree messe a concorso.

Inoltre, nel menzionato "P.I.A.O." 2024-2026, è stato precisato che: "L'amministrazione è tenuta inoltre a completare la procedura di mobilità volontaria riservata al personale con qualifica dirigenziale proveniente da altre pp.aa. indetta con D.D. n. 42/2020. Ciò anche in esecuzione di quanto stabilito nelle sentenze C.D.S., Sezione V, n. 4894/2022 e TAR Campania, Sezione III, n. 2725/2021, che hanno confermato la legittimità delle procedure normate dal "Disciplinare" approvato con D.G.R. n. 357/2020. In tale quadro, si colloca anche la possibile attivazione di una nuova procedura di mobilità riservata al personale con qualifica dirigenziale già in servizio presso l'Ente ex art. 19, comma 5 bis D.Lgs. n. 165/2001 e che risulterebbe finanziariamente



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

neutrale sul calcolo del valore soglia per la sostenibilità finanziaria delle facoltà assunzionali prevista dall'art. 33 del DL 34/2019 e del connesso Decreto attuativo del 03/09/2019". Detta neutralità finanziaria è confermata dalla: "pronuncia resa della Corte dei Conti, Sezione Autonomie con deliberazione n. 18/SEZAUT/2023/QMIG del 20 novembre 2023...".

Sul tema della mobilità volontaria, la citata D.G.R. n. 226 del 15/05/2024 ha formulato indirizzo: "...di garantire all'Ente l'opportunità di acquisire stabilmente personale con qualifica dirigenziale già formato e immediatamente operativo nelle aree amministrativa, economico-finanziaria, tecnica e informatica, salvaguardando altresì il contenimento della spesa pubblica complessiva - in ordine all'espletamento della procedura di mobilità volontaria per posti di qualifica dirigenziale, da svolgersi in conformità alla D.G.R. n. 357/2020 e riguardante il personale avente competenze e titoli di studio nelle medesime aree". L'atto deliberativo ha, altresì, ribadito che, ai fini del computo della capacità assunzionale dell'Ente: "...l'espletamento della procedura di mobilità volontaria riservata al personale con qualifica dirigenziale proveniente da altre pp.aa. assume carattere di neutralità". Conseguentemente, con D.D. n. 61 del 26/11/2024 è stata indetta una procedura di mobilità volontaria esterna, ex art. 30 del D.Lgs.n.165/2001, per la copertura di complessivi n. 2 posti di qualifica dirigenziale per l'Area informatica, di cui uno riservato al personale attualmente titolare di incarico dirigenziale conferito dalla G.R.C, ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del D.Lgs. n. 165/2001, in esito ad Avviso pubblico di interpello su struttura ordinamentale di carattere gestionale e, con D.D. n. 62 del 26/11/2024 è stata indetta una procedura di mobilità volontaria esterna, ex art. 30 del D.Lgs.n.165/2001, riservata ai dirigenti a tempo indeterminato di altre PP.AA. che siano attualmente titolari di incarico dirigenziale conferito dalla G.R.C, ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del D.Lgs. n. 165/2001, in esito ad Avviso pubblico di interpello su struttura ordinamentale di carattere gestionale, per la copertura di complessivi n. 11 posti di qualifica dirigenziale nelle Aree Amministrativa, Tecnica ed Economico-Finanziaria. Da ultimo, con DD.DD. nn. 2 e 3/2025 sono stati approvati gli elenchi dei candidati ammessi e di quelli esclusi dalle procedure di mobilità di cui sopra e sono in corso di espletamento le successive fasi previste dai rispettivi avvisi.

Nel corso dell'anno 2024, si è proceduto alla stabilizzazione delle unità già assunte a tempo determinato presso la G.R.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 179 della L. n. 178/2020, in esito al concorso "RIPAM-Coesione". Ciò coerentemente con l'indirizzo formulato con D.G.R n. 226/2024 in ordine all'avvio della stessa "procedura di stabilizzazione ai sensi del comma 17 bis decreto-legge 24 febbraio 2023 convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta dalle unità aventi diritto a partecipare. Al riguardo, si è proceduto, con D.D. n. 41 del 09/09/2024 all'approvazione dell'Avviso Pubblico per la stabilizzazione, a tempo indeterminato e pieno, di n. 8 unità complessive di personale non dirigenziale in servizio presso la Giunta Regionale della



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Campania assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato mediante concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge n. 178 del 30 dicembre 2020, da inquadrare nell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019 - 2021, sottoscritto il 16 novembre 2022. All'esito, con D.D. n. 54 del 06/11/2024, è stato approvato l'elenco degli idonei alla procedura di stabilizzazione e sono stati, conseguentemente nominati vincitori n. 8 candidati che hanno sottoscritto il contratto individuale di lavoro a tempo pieno e indeterminato in data 11/11/2024.

Per quanto concerne il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro", adottato dall'Ente ai sensi del D.L. n. 4/2019, convertito con L. n. 26/2019 e ss.mm.ii, è stata completata, con D.D. n. 55/2024, l'assunzione dei vincitori del concorso per il profilo professionale di "Istruttore Sistemi informativi e tecnologie". Atteso che la validità della graduatoria finale di detto concorso, approvata con D.D. n. 96 del 27/09/2022, è stata prorogata di un ulteriore anno a seguito dell'approvazione della Legge regionale n. 13 del 25/07/2024, si procederà alla eventuale nomina dei vincitori nel caso di cessazione dal servizio delle unità assunte in precedenza.

Ai fini dell'avvio di un'ulteriore fase del piano di rafforzamento, si rende necessaria la previa adozione di un atto deliberativo della competente Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili, che definisca lo specifico fabbisogno dei profili professionali da destinare al potenziamento dei Centri per l'Impiego regionali.

Al fine di adeguare le procedure di mobilità compensativa per interscambio con dipendenti appartenenti ad altre PP.AA., alle sopravvenute modifiche contrattuali e dei decreti ministeriali di attuazione, si rende necessario aggiornare l'articolo 14, comma 4, del "*Disciplinare per la Mobilità volontaria esterna*", approvato con D.G.R. n. 357/2020. La nuova disposizione viene così modificata: "*La mobilità compensativa o per interscambio tra i dipendenti interessati, può essere attivata, fermo restando l'accordo tra le Amministrazioni interessate, soltanto a parità di categoria e di corrispondenza dei profili professionali e qualora l'unità in ingresso sia inquadrata in un livello economico inferiore, pari o, al massimo, nel differenziale economico immediatamente superiore*".

3.3.5 Formazione del personale

a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale

Nel triennio 2025-2027, in continuità e ad integrazione delle attività formative erogate nelle passate annualità, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze sono permeate dalla necessità di una rapida risposta alle nuove sfide che



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

L'Amministrazione si trova a dover affrontare (transizione digitale, transizione ecologica, transizione amministrativa, obiettivi PNRR, Agenda 2030) e che impongono di supportare un imprescindibile cambiamento culturale, organizzativo e tecnologico.

Già nel corso del periodo 2021-2024, si è fatto uso di diverse di modalità di erogazione delle attività formative (aula, blended, webinar sincroni e asincroni) privilegiando e implementando l'uso di diverse piattaforme di e-learning.

Anche per il triennio 2025-2027 verranno utilizzate alcune piattaforme:

1. la piattaforma BlendedLearning, accessibile esclusivamente dall'intranet regionale, attraverso la quale sono stati erogati e sono tuttora liberamente fruibili numerosi corsi e percorsi anche in materia di *smart working*, protezione dei dati personali, competenze digitali, anticorruzione, fondi SIE, *soft skills*, codice dei contratti pubblici, trasparenza;
2. la piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica, sulla quale sono state attivate le nuove sezioni inerenti la transizione ecologica, la transizione amministrativa, la transizione digitale, la *cyber* sicurezza e la nuova sezione denominata "Principi e Valori della PA";
3. la Piattaforma PAF della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA);
4. la piattaforma CyberGuru utilizzata per l'erogazione della formazione in materia di cyber sicurezza;
5. la piattaforma Moodle della società Intellera per l'erogazione dei corsi in materia di Accessibilità;
6. la piattaforma Accrual del MEF per l'erogazione della formazione concernente il nuovo sistema unico di contabilità economico-patrimoniale;
7. la piattaforma UDAL per la formazione erogata dall'Ufficio del Datore di Lavoro.

La pianificazione delle attività formative dell'Ente, in linea con le esigenze di semplificazione e razionalizzazione delle linee di intervento, si focalizzerà su specifiche aree di competenza e su percorsi formativi caratterizzati da maggiore specificità e approfondimento delle tematiche da trattare, con taglio prevalentemente operativo. Una programmazione di corsi tesi a potenziare le competenze tecniche, trasversali, organizzative e manageriali dell'intero personale. In ottemperanza alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 recante "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR*", ciascuna delle diverse aree di competenza dovrà essere implementata e approfondita tenendo conto delle differenti aree di appartenenza dei discenti e delle strutture organizzative in cui essi sono incardinati. Sarà darà attuazione, altresì, alla Direttiva del Ministro per la PA del 14.01.2025 avente ad oggetto "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e*



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

strumenti” che prevede, tra l’altro, un numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40.

La programmazione delle attività formative dell’Ente risponderà alla necessità di perseguire obiettivi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rivolte a tutti i dipendenti dell’Amministrazione (Transizione Digitale, Transizione Ecologica e Transizione Amministrativa) ed obiettivi specifici connessi alle finalità strategiche dell’Ente.

Proseguirà, altresì, il potenziamento di:

- competenze digitali;
- *soft skill* per gestire in modo efficace gli strumenti e le relazioni, e per aumentare il benessere organizzativo e la produttività del lavoro;
- competenze tecniche per l’attuazione degli interventi del PNRR/PNC e delle politiche di coesione;
- conoscenze per dare piena attuazione al principio di parità di genere e non discriminazione
- conoscenze che consentono la piena accessibilità di tutti gli atti prodotti.

La programmazione terrà conto anche dello sviluppo delle capacità manageriali, non tralasciando le tradizionali aree di competenza, i necessari interventi di aggiornamento tecnico-normativo e le attività formative obbligatorie.

A tale riguardo, si esplicitano di seguito le attività formative pianificate nell’annualità 2025:

➤ **Pianificazione annuale della formazione 2025 del personale dirigenziale**

Nell’annualità 2025, le attività di formazione e sviluppo per il personale dirigenziale della Giunta regionale della Campania si concentreranno sulle seguenti aree di intervento:

1. Area formativa TRANSIZIONE DIGITALE - STEM⁵⁹: Percorso Competenze digitali Syllabus, Corso in materia di Cyber sicurezza, Corso in materia di Intelligenza artificiale (ove coinvolti), Corsi specialistici/operativi sui nuovi applicativi regionali (Protocollo web, Gestione documentale, Sinfonia Atti, Sap giuridico/economico), Programma di formazione IRIDELab (corso di Livello 1 - “Consapevolezza sui dati di Osservazione della Terra (EO) e il loro potenziale per la Pubblica Amministrazione Locale”), Corso di aggiornamento in materia di lavoro agile;
2. Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - AZIONI POSITIVE: Corso di formazione RiformaMentis e Corso specialistico in materia di Accessibilità per gli strumenti

⁵⁹ Acronimo STEM, dall'inglese science, technology, engineering and mathematics, è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- informatici;
3. Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - CONTABILITÀ E FONDI SIE: Percorso in materia di Contabilità pubblica Accrual;
 4. Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA: Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania;
 5. Area formativa LEADERSHIP E SOFT SKILL: Percorso formativo in materia di leadership e soft skill per la PA;
 6. Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - PRIGA: Percorso di aggiornamento normativo ed operativo per componenti Team Obiettivo;
 7. Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: Corso di formazione in *e-learning* per i neo-dirigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e corso di aggiornamento in *e-learning* per dirigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (obbligatori ai sensi del d.lgs. 81/2008);
 8. Area Formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA ED ECOLOGICA - APPALTI e CONTRATTI: Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo codice degli appalti, Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti PNRR Academy, La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile, Percorso Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023), Percorso Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023).

La formazione sarà erogata non solo attraverso piattaforme *e-learning* (in modalità sincrona e asincrona), aule virtuali, comunità di pratica, ma anche, ove lo richieda la tipologia di intervento, in aula con un numero ristretto di partecipanti. Nel dettaglio, saranno pianificate le seguenti attività:

Area formativa TRANSIZIONE DIGITALE - STEM

1. Percorso Competenze digitali Syllabus – obbligatorio (ai sensi della Direttiva del Ministro per la PA del 23.03.2023)

Struttura e durata: 5 aree di competenza, 3 livelli di padronanza previo *Assesment* iniziale: durata variabile in relazione al numero di corsi selezionati

Competenze associate: il set minimo di conoscenze e abilità di base che consente al dipendente pubblico di partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione:



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

1. Dati, informazione e documenti informatici, 2. Comunicazione e condivisione, 3. Sicurezza, 4. Servizi *on-line*, 5. Trasformazione digitale

Discenti Target: tutto il personale dell'Ente (ivi incluso quello dirigenziale) - dirigenti 242

Modalità erogazione: piattaforma DFP Syllabus

Tempi di erogazione: anno 2025

2. Corso in materia di Cyber sicurezza – obbligatorio (ai sensi degli obiettivi delineati da AgID e dall'Agencia per la Cybersicurezza Nazionale)

Struttura e durata: 12 moduli della durata complessiva di 6 ore pro-capite

Competenze associate: comportamenti in materia di *cyber* sicurezza (*phishing*, gestione psw, *social*, *privacy*, *mobil device*, *fake news*, chiavette usb, *malware*, sicurezza e-mail, *browser web*, scenari critici, ingegneria sociale)

Discenti Target: tutto il personale dell'Ente (ivi incluso quello dirigenziale) - dirigenti 242

Modalità erogazione: piattaforma Cyberguru

Tempi di erogazione: anno 2025

3. Corso in materia di Intelligenza artificiale – (ai sensi della Direttiva del Ministro per la PA del 23.03.2023)

Struttura e durata: 4 moduli didattici *webinar* asincroni della durata complessiva di 1,5 ore pro-capite

Competenze associate: conoscenza di livello introduttivo in materia di intelligenza artificiale

Discenti Target: tutto il personale dirigente - dirigenti 242

Modalità erogazione: piattaforma DFP Syllabus

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

4. Corsi specialistici all'uso degli applicativi regionali

Struttura e durata: 4 moduli didattici *webinar* asincroni della durata complessiva di 24 ore pro-capite

Competenze associate: conoscenza operativa all'uso dei nuovi applicativi regionali

Discenti Target: tutto il personale dirigente - dirigenti 222

Modalità erogazione: piattaforma regionale BlendedLearning

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

5. Programma di formazione IRIDELab - (ai sensi della D.G.R. del 28/12/2022, n



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

734) - corso di Livello 1 - "Consapevolezza sui dati di Osservazione della Terra (EO) e il loro potenziale per la Pubblica Amministrazione Locale" promosso dall'Assessorato Ricerca, Innovazione, Startup.

Struttura e durata: 2 ore per sessioni (2 ore/gg, nell'arco di 1 giorno) 8 sessioni in presenza (2-3 sessioni in 1 settimana) – 2 ore pro-capite

Competenze associate: gestione del territorio, delle risorse e delle emergenze con strumenti predittivi, identificando aree critiche per un uso mirato di risorse economiche e tecniche

Discenti Target: personale dirigente da candidare - massimo 15 persone per sessione (per un totale di 120 formandi)

Modalità erogazione: in presenza – 120 dirigenti

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

6. Corso di aggiornamento in materia di lavoro agile - obbligatorio (ai sensi della L. n. 124 del 2015, D.P.R n. 81 del 2022)

Struttura e durata: in fase di programmazione

Competenze associate: lavoro agile

Discenti Target: personale dirigenziale e di comparto – 242 dirigenti

Modalità erogazione: in fase di programmazione

Tempi di erogazione: anno 2025

Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - AZIONI POSITIVE

7. Riforma *Mentis* – obbligatorio (ai sensi del D.P.R. 62/2013)

Struttura e durata: 1 webinar asincrono della durata di 1 ora pro-capite

Contenuti associati: Le molestie sul luogo di lavoro: esempi, definizioni e normativa, Le strategie individuali per contrastare le molestie, Le strategie organizzative

Discenti Target: il personale dirigenziale – 242 dirigenti

Modalità erogazione: piattaforma DFP Syllabus – sezione dedicata

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

8. Corso specialistico in materia di Accessibilità degli strumenti informatici - obbligatorio (ai sensi della Misura 1.4.2 del PNRR)

Struttura e durata: webinar asincrono (4) + laboratorio in aula virtuale (4) della durata complessiva di 8 ore pro-capite



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Contenuti associati: fondamenti di accessibilità e usabilità, le tecnologie assistive, sistema normativo regolatorio dell'accessibilità, programmazione strategica per favorire la *digital-compliance*, *best practice* per la scrittura accessibile, accessibilità degli strumenti digitali in sintesi

Discenti Target: il personale dirigenziale candidato - 75 dirigenti

Modalità erogazione: piattaforma Intellera e piattaforma BlendedLearning

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - CONTABILITÀ E FONDI SIE

9. Percorso in materia di Contabilità pubblica Accrual - obbligatorio (ai sensi della Riforma 1.15 del PNRR)

Struttura e durata: webinar asincrono - quadro concettuale + 18 ITAS della durata complessiva 24 ore pro-capite

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica Accrual

Discenti Target: il personale dirigenziale (ove siano referenti contabili e/o si siano candidati alla partecipazione) - 50 dirigenti

Modalità erogazione: portale della formazione Accrual del MEF

Tempi di erogazione: anno 2025

Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - ANTICORRUZIONE⁶⁰ e TRASPARENZA

10. Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania – formazione attuata da formatori interni - obbligatorio (ai sensi del D.P.R 62/2013)

Struttura e durata: 1 webinar asincrono della durata di 2 ore pro-capite

Contenuti associati: nuovo codice di comportamento della Giunta regionale della Campania

Discenti Target: il personale dirigenziale – 130 dirigenti

Modalità erogazione: piattaforma regionale *BlendedLearning*

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

⁶⁰ Tra le attività di questa Area Formativa rientrano tutte le iniziative inerenti alla gestione di procedure ad evidenza pubblica che, per comodità espositiva, sono state tuttavia inserite in una specifica Area formativa (Appalti e Contratti)



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Area formativa LEADERSHIP E SOFT SKILL

11. Percorso in materia di *leadership* e *soft skill* - obbligatorio (ai sensi della Direttiva del Ministro per la PA del 14.01.2025)

Struttura e durata: 6 moduli della durata complessiva di 42 ore pro-capite

Competenze associate: *Leadership* per l'innovazione e il cambiamento/Gestione dei conflitti e strategie negoziali/Gruppi di lavoro e *project management*/Politiche e strumenti per il performance *management*/Organizzazione e gestione per processi nella PA/Nuovi approcci all'organizzazione del lavoro: laboratori sul *job crafting* e *coaching* manageriale

Discenti Target: il personale dirigenziale neoassunto - circa 70 dirigenti

Modalità erogazione: aula e piattaforma *e-learning* della SNA

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - PRIGA

12. Percorso di aggiornamento sui seguenti temi: Gli strumenti di attuazione del programma FESR Campania: SiGeCo, Manuale di attuazione e Manuale dei controlli e le relative piste di controllo e *check list*./Le verifiche del rispetto del principio DNSH e del *Climate Proofing* nel SiGeCo e nel Manuale di attuazione del PR FESR Campania: schema procedurale e *toolbox*. Le Opzioni di semplificazione dei costi (OSC): dettato regolamentare europeo e procedure previste nel SiGeCo e nel manuale PR FESR Campania./Le specificità della gestione contabile dei fondi strutturali./La normativa in materia di strumenti finanziari nel dettato regolamentare europeo./La normativa in materia di sugli Aiuti di stato./Il Codice dei contratti pubblici: il funzionamento del sistema dei contratti pubblici, anche in relazione agli aspetti evolutivi del quadro regolatorio di riferimento./I patti di integrità (PI) nel contesto della disciplina degli appalti pubblici.

Struttura e durata: 7 moduli didattici durata variabile

Contenuti associati: disciplina di settore/formazione operativa

Discenti Target: componenti dei *Team* obiettivo (35 dirigenti)

Modalità erogazione: aula/formazione interna

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

13. Corso di formazione in *e-learning* per i neo-dirigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 2 moduli della durata complessiva di 12 ore pro-capite



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro - contenuti minimi stabiliti da accordi Stato - Regioni disciplina di settore

Discenti Target: il personale dirigenziale neoassunto e personale dirigenziale che non abbia assolto all'obbligo di formazione, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità erogazione: piattaforma *e-learning* UDAL del Datore di Lavoro

Tempi di erogazione: anno 2025

14. Corso di aggiornamento in e-learning per dirigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 2 moduli della durata complessiva di 6 ore pro-capite

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Discenti Target: personale dirigenziale (aggiornamento quinquennale), organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità erogazione: piattaforma *e-learning* UDAL del Datore di Lavoro

Tempi di erogazione: anno 2025

Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA E TRANSIZIONE ECOLOGICA - APPALTI e
CONTRATTI

15. Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo codice degli appalti

Struttura e durata: sempre attiva

Contenuti associati: disciplina di settore

Discenti Target: il personale che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica (ivi incluso quello dirigenziale) - circa 18 dirigenti

Modalità erogazione: aula virtuale su applicativo *Microsoft Teams*

Tempi di erogazione: anno 2025

16. Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) – obbligatorio (ai sensi del d.lgs. n. 36 del 2023, L. n.190 del 2012)

Struttura e durata: livello introduttivo (2h20m) e livello base (9h) = 11 ore e 20 minuti pro-capite

Contenuti associati: Dlgs 36/2023



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Modalità erogazione: Piattaforma DFP Syllabus – sez. Transizione Amministrativa

Discenti Target: personale dirigente che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica
-circa 23 dirigenti

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

17. Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) – obbligatorio (ai sensi del d. lgs. n. 36 del 2023, L. n. 190 del 2012)

Struttura e durata: livello introduttivo (3h) e livello base (6h20m) = 9 ore e 20 minuti pro-capite

Contenuti associati: Dlgs 36/2023

Modalità erogazione: Piattaforma DFP Syllabus – sez. Transizione Amministrativa

Discenti Target: personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica e loro fase esecutiva (ivi incluso quello dirigenziale) - circa 37 dirigenti

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

18. La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile - - obbligatorio (ai sensi del d. lgs. n. 36 del 2023, L. n. 190 del 2012)

Struttura e durata: livello base, livello intermedio, livello avanzato = 6 ore pro capite

Contenuti associati: le fasi e i processi del *Green Public Procurement*

Modalità erogazione: Piattaforma DFP Syllabus – sez. Transizione Ecologica

Discenti Target: personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica (ivi incluso quello dirigenziale) - circa 37 dirigenti

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

19. Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti (durata variabile) - (ai sensi del d. lgs. n. 36 del 2023, L. n. 190 del 2012)

Struttura e durata: livello base, livello intermedio, livello avanzato = durata variabile

Contenuti associati: disciplina di settore

Discenti Target: il personale che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica (ivi incluso quello dirigenziale) - RUP della G.R.C che autonomamente si iscrivono

Modalità erogazione: piattaforma nazionale PNRR *Academy*

Tempi di erogazione: anno 2025

➤ **Pianificazione annuale della formazione 2025 del personale del Comparto**



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Nell'annualità 2025, le attività di formazione e sviluppo per il personale non dirigenziale della Giunta regionale della Campania, in continuità ed a integrazione dei percorsi e corsi fruiti nel periodo 2021-2024, si concentreranno sulle medesime aree di intervento strategiche definite in precedenza⁶¹ e in particolare:

1. Area formativa TRANSIZIONE DIGITALE - STEM⁶²: Percorso Competenze digitali Syllabus, Corso in materia di *Cyber* sicurezza, Corso in materia di Intelligenza artificiale (ove coinvolti), Corsi specialistici/operativi all'uso degli nuovi applicativi regionali (Protocollo *web*, Gestione documentale, Sinfonia Atti, Sap giuridico/economico), Programma di formazione IRIDELab (corso di Livello 2 - "Introduzione ai dati e alle applicazioni di Osservazione della Terra (EO)", corsi di Livello 3 - formazione avanzata rivolta ai tecnici delle amministrazioni), Corso di aggiornamento in materia di lavoro agile;
2. Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - AZIONI POSITIVE: Percorso La Cultura del rispetto, Corso base in materia di Accessibilità per gli strumenti informatici, Corso tecnico-specialistico in materia di Accessibilità per gli strumenti informatici;
3. Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - CONTABILITÀ E FONDI SIE: Percorso in materia di Contabilità pubblica Accrual e Corso specialistico su tematiche specifiche;
4. Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA: La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa (obbligatorio per i referenti anticorruzione) e Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania;
5. Area formativa LEADERSHIP E SOFT SKILL: Corso sulle Micro-relazioni e Corso per facilitatori della gestione del conflitto;
6. Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - PRIGA Percorso di aggiornamento normativo ed operativo per componenti *Team* Obiettivo;
7. Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: Corso di aggiornamento in *e-learning* per il personale di comparto in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Corso di aggiornamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Corso di formazione per Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, Corso di aggiornamento per Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, Corso di formazione per addetto al servizio di prevenzione e protezione, Corso di

⁶¹ Nell'alveo delle aree di intervento formativo, la fruizione dei singoli corsi è connessa alla struttura di appartenenza, al profilo/famiglia professionale di inquadramento, alle mansioni effettivamente svolte.

⁶² Acronimo STEM, dall'inglese science, technology, engineering and mathematics, è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

aggiornamento per addetto al servizio di prevenzione e protezione (obbligatori ai sensi del d.lgs. 81/2008), Corso di formazione Addetti alla gestione delle emergenze - Primo soccorso, Corso di formazione Addetti alla gestione delle emergenze - Spegnimento incendi, Corso di formazione BLS (basic life support- early defibrillation), Corso di aggiornamento BLSHD (basic life support- early defibrillation);

8. Area Formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA ED ECOLOGICA - APPALTI E CONTRATTI: Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo codice degli appalti, Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti PNRR *Accademy*, La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile, Percorso Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023), Percorso Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)

Per quanto sopra esplicitato, la formazione sarà erogata attraverso piattaforme *e-learning* (sia in modalità sincrona che asincrona), aule virtuali, comunità di pratica e, ove lo richieda la tipologia di intervento, in aula con un numero ristretto di partecipanti.

Nel dettaglio, saranno pianificate le seguenti attività:

Area formativa TRANSIZIONE DIGITALE - STEM

1. Percorso Competenze digitali Syllabus – obbligatorio (ai sensi della Direttiva del Ministro per la PA del 23.03.2023)

Struttura e durata: 5 aree di competenza, 3 livelli di padronanza previo Assesment iniziale: durata variabile in relazione al numero di corsi selezionati

Competenze associate: il set minimo di conoscenze e abilità di base che consente al dipendente pubblico di partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione: 1. Dati, informazione e documenti informatici, 2. Comunicazione e condivisione, 3. Sicurezza, 4. Servizi on-line, 5. Trasformazione digitale

Discenti Target: tutto il personale del comparto dell'Ente - 3681 dipendenti

Modalità erogazione: piattaforma DFP Syllabus

Tempi di erogazione: anno 2025

2. Corso in materia di Cyber sicurezza – obbligatorio (ai sensi degli obiettivi delineati da AgID e dall'Agencia per la Cybersicurezza Nazionale)

Struttura e durata: 12 moduli della durata complessiva di 6 ore pro-capite



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Competenze associate: comportamenti in materia di cyber sicurezza (*phishing*, gestione psw, *social*, *privacy*, *mobil device*, *fake news*, chiavette usb, *malware*, sicurezza e-mail, *browser web*, scenari critici, ingegneria sociale)

Discenti Target: tutto il personale del comparto dell'Ente - 3681 dipendenti

Modalità erogazione: piattaforma Cyberguru

Tempi di erogazione: anno 2025

3. Corso in materia di Intelligenza artificiale - (ai sensi della Direttiva del Ministro per la PA del 23.03.2023)

Struttura e durata: 4 moduli didattici *webinar* asincroni della durata complessiva di 1,5 ore

Competenze associate: conoscenza di livello introduttivo in materia di intelligenza artificiale

Discenti Target: tutto il personale del comparto dell'Ente

Modalità erogazione: piattaforma DFP Syllabus

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

4. Corsi specialistici all'uso degli applicativi regionali

Struttura e durata: durata variabile

Competenze associate: conoscenza operativa all'uso dei nuovi applicativi regionali

Discenti Target: tutto il personale del comparto dell'Ente

Modalità erogazione: *Microsoft Teams*, piattaforma regionale *BlendedLearning*

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

5. Programma di formazione IRIDELab

Corso di Livello 2 - "Introduzione ai dati e alle applicazioni di Osservazione della Terra (EO)" - obbligatorio (ai sensi della D.G.R. del 28/12/2022, n 734)

Struttura e durata: 8 ore per sessioni (8 ore/gg, nell'arco di 1 giorno), 6 sessioni in presenza - 8 sessioni full remote - 8 ore pro-capite

Competenze associate: dati di Osservazione della Terra (EO) e loro applicazioni pratiche. Acquisire la capacità di interpretare *report*, mappe e analisi tecniche specificamente satellitare, svolgendo così un ruolo chiave di interfaccia tra il livello politico (assessori e dirigenti) e i dipendenti tecnici.

Discenti Target: funzionari da candidare - circa 210 dipendenti

Modalità erogazione: In presenza - *full remote*

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

Corsi di Livello 3 - formazione avanzata rivolta ai tecnici dell'amministrazioni - obbligatorio (ai sensi della D.G.R. del 28/12/2022, n 734)



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Struttura e durata: 32 ore per sessione (8 ore/gg, nell'arco di 2 settimane) 12 sessioni in presenza – 32 ore pro-capite

Competenze associate: approfondire ulteriormente i fondamenti di Osservazione della Terra, affrontano specifici temi come la pianificazione territoriale, il monitoraggio del verde naturale e urbano, i cambiamenti climatici, e specifici strumenti e linguaggi di elaborazione. Fornire conoscenze in grado di ottimizzare la gestione delle risorse naturali e del territorio, migliorando la capacità di rispondere a sfide ambientali complesse

Discenti Target: Tecnici GIS da candidare - massimo 15 persone per sessione in aula informatizzata - circa 180 dipendenti

Modalità erogazione: in presenza – asincrono

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

6. Corso di aggiornamento in materia di lavoro agile - obbligatorio (ai sensi della L. n. 124 del 2015, D.P.R. n. 81 del 2022)

Struttura e durata: in fase di programmazione

Competenze associate: lavoro agile

Discenti Target: personale di comparto - dipendenti 3681

Modalità erogazione: in fase di programmazione

Tempi di erogazione: anno 2025

Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - AZIONI POSITIVE

7. La Cultura del rispetto - obbligatorio (ai sensi della L. n. 190 del 2012, D.P.R. n. 62 del 2013)

Struttura e durata: livello base della durata complessiva di 12 ore

Contenuti associati: accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.

Discenti Target: tutto il personale del comparto dell'Ente - 3681 dipendenti

Modalità erogazione: piattaforma Syllabus – sezione dedicata

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

8. Corso base in materia di Accessibilità degli strumenti informatici - obbligatorio (ai sensi della Misura 1.4.2 del PNRR)

Struttura e durata: webinar asincrono (12) + laboratorio in aula virtuale (4) della durata complessiva di 16 ore pro-capite

Contenuti associati: fondamenti di accessibilità, fondamenti di usabilità, le tecnologie assistive, sistema normativo regolatorio dell'accessibilità, linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, programmazione strategica per favorire la *digital-compliance*, *best practice* per la scrittura accessibile, accessibilità degli strumenti digitali in sintesi



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Discenti Target: il personale di comparto candidato dalle strutture - 600 dipendenti

Modalità erogazione: piattaforma Intellera e piattaforma regionale *BlendedLearning*

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

9. Corso tecnico-specialistico in materia di Accessibilità degli strumenti informatici - obbligatorio (ai sensi della Misura 1.4.2 del PNRR)

Struttura e durata: webinar asincrono (4) + laboratorio in aula virtuale (4) della durata complessiva di 8 ore

Contenuti associati: fondamenti di accessibilità, fondamenti di usabilità, le tecnologie assistive, sistema normativo regolatorio dell'accessibilità, linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, programmazione strategica per favorire la *digital-compliance*

Discenti Target: il personale profilo tecnico di comparto candidato dalle strutture - 75 dipendenti

Modalità erogazione: piattaforma Intellera e piattaforma regionale *BlendedLearning*

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - CONTABILITÀ E FONDI SIE

10. Percorso in materia di Contabilità pubblica Accrual - obbligatorio (ai sensi della Riforma 1.15 del PNRR)

Struttura e durata: quadro concettuale + 18 ITAS della durata complessiva 24 ore pro-capite

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica Accrual

Discenti Target: personale del comparto dell'Ente (ove siano referenti contabili e/o si siano candidati alla partecipazione) - circa 545 dipendenti

Modalità erogazione: piattaforma nazionale del MEF

Tempi di erogazione: anno 2025

11. Percorso specialistico/operativo in materia di procedure contabili regionali (eventuale)

Struttura e durata: incontri di 2/3 ore su tematiche specifiche

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica e ordinamento contabile regionale

Discenti Target: il personale del comparto dell'Ente (ove siano referenti contabili e/o si siano candidati alla partecipazione) - circa 70 dipendenti

Modalità erogazione: aula/formazione interna

Tempi di erogazione: anno 2025



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - ANTICORRUZIONE⁶³ e TRASPARENZA

12. La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa – per i referenti anticorruzione – obbligatorio (ai sensi del D.P.R. 62/2013, L n. 190 del 2012)

Struttura e durata: 12 moduli didattici della durata complessiva di 8 ore

Contenuti associati: strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione, pilastri fondamentali di un sistema democratico e responsabile

Discenti Target: personale del comparto dell'Ente (ove siano referenti anticorruzione) (circa 85 dipendenti)

Modalità erogazione: piattaforma DFP Syllabus

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

13. Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania - obbligatorio (ai sensi del D.P.R. 62/2013)

Struttura e durata: 1 webinar asincrono della durata di 2 ore pro-capite

Contenuti associati: nuovo codice di comportamento della Giunta regionale della Campania

Discenti Target: tutto il personale di comparto dell'Ente (circa 3681 dipendenti)

Modalità erogazione: piattaforma regionale *Blended Learning*

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

Area formativa LEADERSHIP e SOFT SKILL

14. Corso sulle micro-relazioni– attivazione a richiesta

Struttura e durata: 5 giornate della durata di 4 ore - 20 ore pro-capite

Contenuti associati: *soft skill*, gestione del conflitto, gestione relazioni nei gruppi di lavoro

Discenti Target: il personale di comparto target dell'Ente, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità erogazione: aula

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

15. Corso di formazione per facilitatori della gestione del conflitto

Struttura e durata: 10 giornate della durata di 4 ore - 40 ore pro-capite – attivazione a richiesta

Contenuti associati: gestione delle relazioni in funzione di prevenzione dei conflitti

⁶³ Tra le attività di questa Area Formativa rientrano tutte le iniziative inerenti alla gestione di procedure ad evidenza pubblica che, per comodità espositiva, sono state tuttavia inserite in una specifica Area formativa (Appalti e Contratti)



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Discenti Target: personale di comparto dell'Ente che ha già frequentato il corso in materia di micro-relazioni, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, 30 dipendenti.

Modalità erogazione: aula

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - PRIGA

16. Percorso di aggiornamento sui seguenti temi: Gli strumenti di attuazione del programma FESR Campania: SiGeCo, Manuale di attuazione e Manuale dei controlli e le relative piste di controllo e check list./Le verifiche del rispetto del principio DNSH e del Climate Proofing nel SiGeCo e nel Manuale di attuazione del PR FESR Campania: schema procedurale e toolbox./Le Opzioni di semplificazione dei costi (OSC): dettato regolamentare europeo e procedure previste nel SiGeCo e nel manuale PR FESR Campania./Le specificità della gestione contabile dei fondi strutturali./La normativa in materia di strumenti finanziari nel dettato regolamentare europeo./La normativa in materia di sugli Aiuti di stato./Il Codice dei contratti pubblici: il funzionamento del sistema dei contratti pubblici, anche in relazione agli aspetti evolutivi del quadro regolatorio di riferimento./I patti di integrità (PI) nel contesto della disciplina degli appalti pubblici.

Struttura e durata: 7 moduli didattici durata variabile

Contenuti associati: disciplina di settore/formazione operativa

Discenti Target: componenti dei Team obiettivo - 280 dipendenti

Modalità erogazione: aula/formazione interna

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

Area formativa PRINCIPI E VALORI COMUNI - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

17. Corso di aggiornamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per neoassunti - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 2 moduli per un totale di 12 ore pro-capite

Contenuti associati: Salute e sicurezza sul lavoro (contenuti minimi stabiliti da Accordo Stato-Regioni)

Discenti Target: personale del comparto neoassunto organizzato dall'Ufficio del Datore di lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: piattaforma e-learning UDAL del Datore di Lavoro

Tempi di erogazione: anno 2025

18. Corso di aggiornamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Struttura e durata: 6 moduli della durata complessiva di 6 ore pro-capite

Contenuti associati: disciplina di settore Salute e sicurezza sul lavoro (contenuti minimi stabiliti da Accordo Stato-Regioni)

Discenti Target: tutto il personale di comparto (aggiornamento quinquennale), organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità erogazione: piattaforma *e-learning* UDAL del Datore di Lavoro

Tempi di erogazione: anno 2025

19. Corso di formazione per Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 3 moduli della durata complessiva di 32 ore pro-capite

Contenuti associati: Salute e sicurezza sul lavoro (contenuti minimi stabiliti da Accordo Stato-Regioni)

Discenti Target: Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, organizzato dall'Ufficio del Datore di lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: formazione d'aula

Tempi di erogazione: anno 2025

20. Corso di aggiornamento per Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 1 modulo della durata di 8 ore pro-capite

Contenuti associati: Salute e sicurezza sul lavoro (contenuti minimi stabiliti da Accordo Stato-Regioni)

Discenti Target: Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: formazione d'aula

Tempi di erogazione: anno 2025

21. Corso di formazione per addetto al servizio di prevenzione e protezione - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 2 moduli della durata complessiva di 76 ore pro-capite

Contenuti associati: Salute e sicurezza sul lavoro (contenuti minimi stabiliti da Accordo Stato-Regioni)

Discenti Target: personale addetto al servizio di prevenzione e protezione, organizzato dall'Ufficio del Datore di lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: formazione d'aula

Tempi di erogazione: anno 2025

22. Corso di aggiornamento per addetto al servizio di prevenzione e protezione - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Struttura e durata: 1 modulo della durata complessiva di 20 ore pro-capite

Contenuti associati: Salute e sicurezza sul lavoro (contenuti minimi stabiliti da Accordo Stato-Regioni)

Discenti Target: personale addetto al servizio di prevenzione e protezione, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: formazione d'aula

Tempi di erogazione: anno 2025

23. Corso di formazione Addetti alla gestione delle emergenze - Primo soccorso - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 1 modulo da 12 ore pro-capite

Contenuti associati: tecniche di primo soccorso come da Accordo Stato-Regioni

Discenti Target: personale da nominare quale Addetto alla gestione delle emergenze, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: formazione d'aula

Tempi di erogazione: anno 2025

24. Corso di formazione Addetti alla gestione delle emergenze - Spegnimento incendi - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 4 moduli per una durata di 16 pro-capite

Contenuti associati: gestione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro (D.M. 2/9/2021)

Discenti Target: personale da nominare quale Addetto alla gestione delle emergenze, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: formazione d'aula

Tempi di erogazione: anno 2025

25. Corso di formazione BLS (basic life support- early defibrillation) - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 2 moduli per 12 ore pro-capite

Contenuti associati: Training per l'utilizzo di apparecchiature DAE

Discenti Target: personale Addetto alla gestione delle emergenze, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: formazione d'aula

Tempi di erogazione: anno 2025

26. Corso di aggiornamento BLSHD (basic life support- early defibrillation) - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 81/2008)

Struttura e durata: 1 modulo di 4 ore pro capite

Contenuti associati: Re-training per l'utilizzo di apparecchiature DAE



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Discenti Target: personale Addetto alla gestione delle emergenze, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro, in fase di definizione per il personale da coinvolgere.

Modalità di erogazione: formazione d'aula

Tempi di erogazione: anno 2025

Area formativa TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA E TRANSIZIONE ECOLOGICA - APPALTI e
CONTRATTI

27. Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo codice degli appalti

Struttura e durata: sempre attiva

Contenuti associati: disciplina di settore

Discenti Target: il personale di comparto che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica (circa 176 dipendenti)

Modalità erogazione: aula virtuale su applicativo *Microsoft Teams*

Tempi di erogazione: anno 2025

28. Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) - obbligatorio (ai sensi del d. lgs. n. 36 del 2023, L n. 190 del 2012)

Struttura e durata: livello introduttivo (2h20m) e livello base (9h) = 11 ore e 20 minuti pro-capite

Contenuti associati: Dlgs 36/2023

Modalità erogazione: Piattaforma DFP Syllabus – sez. Transizione Amministrativa

Discenti Target: personale di comparto che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica - circa 436 dipendenti

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025

29. Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) - obbligatorio (ai sensi del d. lgs. n. 36 del 2023, L n. 190 del 2012)

Struttura e durata: livello introduttivo (3h) e livello base (6h20m) = 9 ore e 20 minuti pro-capite

Contenuti associati: Dlgs 36/2023

Modalità erogazione: Piattaforma DFP Syllabus – sez. Transizione Amministrativa

Discenti Target: personale di comparto che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica e loro fase esecutiva -circa 860 dipendenti

Tempi di erogazione: 1 semestre 2025



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

30. La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile - obbligatorio (ai sensi (d. lgs. n. 36 del 2023, L n. 190 del 2012)

Struttura e durata: livello base, livello intermedio, livello avanzato = 6 ore pro-capite

Contenuti associati: le fasi e i processi del *Green Public Procurement*

Modalità erogazione: Piattaforma DFP Syllabus – sez. Transizione Ecologica

Discenti Target: personale di comparto che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica - circa 860 dipendenti

Tempi di erogazione: 2 semestre 2025

31. Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti (durata variabile). - (ai sensi del d. lgs. n. 36 del 2023, L n. 190 del 2012)

Struttura e durata: livello base, livello intermedio, livello avanzato = durata variabile

Contenuti associati: disciplina di settore

Discenti Target: il personale di comparto che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica - RUP della G.R.C che autonomamente si iscrivono

Modalità erogazione: piattaforma nazionale PNRR *Academy*

Tempi di erogazione: anno 2025

Pianificazione annuale della formazione 2025 in materia di anticorruzione

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2025-2027 confluente – come altri atti di pianificazione – in apposite sottosezioni del PIAO 2025-2027, prevede, tra le misure obbligatorie, la *Formazione*. Il presente documento contiene, in attuazione di quanto previsto dalla misura in questione ed in continuità con le attività erogate nel corso del periodo 2021-2024, la pianificazione annuale della formazione in materia di anticorruzione/trasparenza e il cronoprogramma di massima degli interventi formativi riconducibili alle tipologie di attività previste dal PTPCT, oltre alle attività formative erogate che, pur non inserite nel Piano, sono ad esso riconducibili per tematica.

Per quanto concerne gli interventi di cui al PTPCT 2025-2027, nel progettare la misura obbligatoria in questione si è tenuto conto di 3 direttrici principali:

I. Formazione Anticorruzione:

- a. *Aspetti generali (rivolto a tutto il personale dell'Ente):* oltre alla possibilità di fruire liberamente sulla piattaforma regionale di *Blended Learning*, ove lo si ritenga necessario, di tutte le attività formative erogate dal 2018 al 2024 in materia; fra le attività pianificate sono previsti n.2 *webinar* asincroni della durata di circa 2 ore inerenti al nuovo Codice di Comportamento della Giunta regionale della Campania.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

La docenza, come avvenuto già nelle precedenti annualità, sarà svolta da formatori interni (in questo caso dirigenti) *ratione materiae*. È previsto inoltre il coinvolgimento di tutto il personale del Comparto nel percorso formativo “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa”, strutturato in 12 moduli della durata complessiva di 8 ore.

II. Formazione Trasparenza:

- a. *Aspetti generali (rivolto a tutto il personale dell'Ente)*: a tutti i dipendenti è data la possibilità di fruire liberamente sulla piattaforma di *BlendedLearning* regionale, ove lo si ritenga necessario, di tutte le attività formative erogate dal 2018 al 2024 in materia (tra cui. 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; Rafforzamento ed *empowerment* per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Trasparenza e *Privacy*: il bilanciamento tra diritto alla riservatezza ed esigenza di trasparenza dell'azione della PA; Trasparenza e *Privacy*: approfondimenti). Come già riportato sopra, il percorso “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa” abbraccia tematiche inerenti anche alla trasparenza
- b. *Laboratori di taglio pratico operativo*: a tutti i dipendenti è data la possibilità di fruire liberamente sulla piattaforma di *blendedlearning* regionale, ove lo si ritenga necessario, di tutte le attività formative laboratoriali erogate dal 2018 al 2024 in materia.

III. Aggiornamento normativo su Appalti e contratti:

- a. è programmata la partecipazione dei dipendenti (dirigenti e personale di comparto) che gestiscono procedure ad evidenza pubblica a: Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti PNRR *Accademy*; La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile (transizione ecologica); Percorso Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 36/2023 (transizione amministrativa); Percorso Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici- d.lgs. 36/2023 (transizione amministrativa), con *assessment* iniziale e valutazione finale;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- b. è programmata altresì l'attivazione di una comunità di pratica e di apprendimento in aula virtuale rivolta a tutto il personale che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica.

In aggiunta alle attività formative sopra elencate, prendendo spunto da quanto espresso dalle diverse SPL ed SSL in sede di valutazione del rischio, congiuntamente all'ufficio di Staff dell'RPCT sarà effettuata una valutazione circa l'eventuale erogazione, per il 2025, di iniziative di cd. formazione specialistica per *risk owner* prioritariamente per il personale che opera nei processi a rischio corruttivo superiore al basso.

Si evidenzia, inoltre, che stante la necessità di continua formazione in materia, sulla Piattaforma di *Blended Learning* della Regione Campania, nella sezione dedicata alla formazione in materia di Anticorruzione/Trasparenza/Appalti e nella sezione dedicata alla semplificazione amministrativa - all'indirizzo [E-Learning Regione Campania](#) - sono disponibili e liberamente fruibili da tutti i dipendenti le attività formative in materia erogate nelle annualità 2018 - 2019 - 2020 - 2021- 2022- 2023-2024.

b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

Relativamente alle risorse interne, nell'Ente è attiva una rete di referenti formativi operativi presso ciascuna struttura regionale e individuati dai relativi Responsabili apicali.

In ordine, invece, alle risorse esterne, negli ultimi anni sono state stipulate convenzioni per l'erogazione di percorsi formativi.

Si segnala la partecipazione della Regione Campania al Progetto Ri.Va - "La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico". Tale progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica, realizzato da FormezPA nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è volto a introdurre nella pubblica amministrazione sistemi innovativi di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane basati su modelli di competenze. La realizzazione del progetto segue un percorso strutturato in fasi, in cui le amministrazioni sono sia protagoniste attive nella definizione di modelli e strumenti innovativi, sia dirette destinatarie di interventi di supporto e accompagnamento da parte di esperti qualificati. Attraverso azioni di studio, ricerca, sperimentazione e affiancamento verranno costruiti ed implementati strumenti e metodi (banca dati dei sistemi professionali e framework per la gestione strategica delle risorse umane), in grado di:

- legare la pianificazione strategica delle risorse umane alla revisione degli assetti organizzativi e di nuovi profili professionali e competenze;
- adattarsi all'ampia eterogeneità delle amministrazioni;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

- favorire la mobilità orizzontale ed integrarsi con i sistemi e gli strumenti per la mobilità verticale;
- sviluppare la cultura e la consapevolezza organizzativa sul nuovo modello di *Competency Based Human Resource Management*.

c) gli obiettivi e i risultati attesi della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo

La costante attenzione alla formazione del personale e le strategie poste in essere in questi anni perseguono l'obiettivo di favorire un progressivo sviluppo del livello di competenze dei dipendenti. L'azione sinergica di informazione, formazione, partecipazione a *master*, alta formazione e formazione universitaria è finalizzata ad un incremento della produttività del lavoro in un'ottica di maggiore qualità.

Nel triennio considerato, le strategie di sviluppo sono finalizzate alla formazione di tutto il personale regionale (dirigenziale e di comparto), in coerenza con le priorità strategiche definite dall'Ente.

In tale ottica, la diffusa digitalizzazione delle procedure e il massiccio utilizzo di piattaforme di *e-learning* interoperabili consentono l'erogazione di attività di informazione, formazione e sviluppo ad una vasta platea di discenti, con innegabile riduzione dei costi per singolo dipendente, replicabilità delle attività, possibilità di autonomi *follow-up* formativi, minori problematiche di carattere logistico, monitoraggio del gradimento delle attività stesse.

La pianificazione in un arco temporale di medio periodo consente, altresì, di garantire una formazione di carattere generale per la totalità dei dipendenti e, ove necessario, una formazione specialistica e tecnico-operativa. Inoltre, la ritrovata possibilità di erogare attività in presenza consentirà quella modalità formativa più propriamente definita "*blended*", da sempre ritenuta efficace per lo sviluppo delle competenze possedute.

Tra i risultati attesi, dal punto di vista quantitativo, gli obiettivi formativi generali hanno come *target* tutto il personale mentre per quelli specifici il target andrà definito sulla base delle specifiche esigenze. Sotto l'aspetto qualitativo, invece, l'obiettivo è quello di garantire, nel corso del triennio di riferimento, il raggiungimento del livello di competenza necessario a sviluppare il proprio ruolo all'interno della struttura amministrativa di assegnazione.

Il tema della formazione del personale è stato inteso come strumento di sviluppo anche ai fini della valutazione individuale. Infatti, in attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.11.2023 recante "*nuove indicazioni in materia di*



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

misurazione e di valutazione della performance individuale”, l’utilizzo e l’aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali sono stati valorizzati nell’ambito del fattore valutativo “competenze e comportamenti professionali ed organizzativi”, di cui allo SMiVaP 2024 della Giunta regionale della Campania⁶⁴.

⁶⁴ Relativamente al personale dirigenziale, vedi par. 3.1 dell’Allegato “modalità operative”; in ordine, invece, al personale di comparto, vedi par. 4.1 dell’Allegato “modalità operative”.



Sezione IV: Monitoraggio

4.1 Monitoraggio della sottosezione Valore Pubblico

In considerazione del fatto che gli Obiettivi di Valore Pubblico sono stati definiti come Obiettivi Strategici Annuali del Piano della Performance, il monitoraggio rientra in quanto descritto al successivo punto 4.2.

4.2 Il monitoraggio della sottosezione Performance

Avviene annualmente secondo tempi e modalità stabiliti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), all'art. 13.

4.3 monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Avviene secondo le indicazioni ANAC (PNA 2019; PNA 2022).

4.4 Il monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano

Per la sezione Organizzazione e Capitale umano, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Per quanto attiene al monitoraggio delle attività formative declinate nella apposita sezione del PIAO, come di consueto, le stesse vengono costantemente verificate mediante l'implementazione del database della formazione che raccoglie per ciascun corso erogato e ciascun dipendente le seguenti informazioni:

- Matricola/Cognome/Nome/ Categoria contrattuale del dipendente
- Codice Dipartimento/ Cod. Direzione Generale / Cod. UOD
- Denominazione Corso
- n. Edizioni del corso
- Anno di erogazione / Data di erogazione
- Orario del corso
- Ore totali del corso
- n. Partecipanti del corso
- tipologia erogazione (*webinar* sincrono/asincrono/aula/etc...)
- Ente erogatore



Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Tale banca dati consente, pertanto, di conoscere in tempo reale per ciascuna struttura di primo e secondo livello tutte le informazioni rilevanti dei corsi erogati/fruiti ed al contempo di essere al corrente dello storico dei corsi frequentati di ciascun dipendente.

Per quanto sopra, stante il controllo costante delle attività, i momenti formali di attestazione del monitoraggio effettuato corrispondono con i mesi di giugno e dicembre.