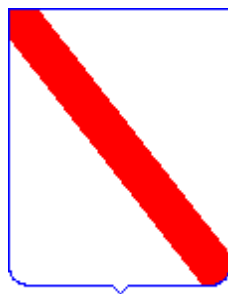


P. I. A. O.
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2023 - 2025



Giunta Regionale della Campania



Sommario

Premessa.....	4
SEZIONE I: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	5
Sezione II: Valore Pubblico, Performance e anticorruzione.....	6
2.1 Sottosezione di programmazione <i>Valore Pubblico</i>	6
2.1.1 Risultati attesi programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria	6
2.1.2 Modalità e azioni finalizzate alla piena accessibilità fisica e digitale	7
2.1.3 Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare	13
2.1.4 Obiettivi di valore pubblico	20
2.2 Sottosezione di programmazione <i>Performance</i>	30
2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2023.....	32
2.2.2 Le caratteristiche generali della definizione degli obiettivi di performance	35
2.2.3 Allegato Obiettivi Strategici e Operativi	45
2.2.4 Allegato Piano delle Azioni Positive	45
2.3 Sottosezione di programmazione <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	46
2.3.1 Premessa e metodologia.....	46
2.3.2 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	50
2.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno.....	51
2.3.4 Valutazione di impatto del contesto interno	59
2.3.5 Mappatura dei processi sensibili, con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad implementare il Valore Pubblico	60
2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	64
2.3.7 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.	66
2.3.8 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.....	81
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.	83
2.3.10 Allegati	93
Sezione III: Organizzazione e Capitale umano.....	94
3.1 Sottosezione di programmazione <i>Struttura Organizzativa</i>	94
3.1.1 Organigramma	97



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

3.1.2 Livelli di responsabilità, modello di rappresentazione dei profili ed ampiezza media unità organizzative.....	97
3.2 Sottosezione di programmazione <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	101
3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti	105
3.2.2 Obiettivi organizzativi e Contributi al miglioramento delle performance.....	110
3.3 Sottosezione di programmazione <i>Piano triennale dei fabbisogni</i>	113
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022	113
3.3.2 Programmazione strategica delle Risorse Umane	114
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse.	117
3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno	118
3.3.5 Formazione del personale	119
Sezione IV: Monitoraggio.....	138
4.1 Il monitoraggio della sottosezione Valore Pubblico	138
4.2 Il monitoraggio della sottosezione Performance	138
4.3 Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	138
4.4 Il monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano	138



Giunta Regionale della Campania

Premessa

Con l'approvazione del 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, è stato introdotto (articolo 6) il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.).

Il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 ha individuato gli adempimenti relativi ai documenti di programmazione assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione ed il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", con cui è stato adottato un Piano-tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche (PIAO).

Il P.I.A.O. 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.

La costruzione 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 raggiungere gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione; le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Questa complessa attività deve essere pensata e realizzata in maniera integrata e finalizzata alla creazione di "*valore pubblico*", ponendo lo stesso al centro della pianificazione di tutti gli obiettivi, della loro valutazione, delle misure per garantire il buon funzionamento dell'amministrazione, delle scelte relative alla sua organizzazione e al personale.

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.

Nel corso dell'anno 2022 quest'Amministrazione ha approvato il P.I.A.O. (D.G.R. n.334 del 28/06/2022), pubblicato nel sito istituzionale della Regione Campania – Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti (<http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/altri-contenuti>).



Giunta Regionale della Campania

SEZIONE I: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

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

Al sito <http://www.regione.campania.it/regione/it/regione/uffici-e-contatti> sono riportati articolazioni e contatti degli uffici della Giunta regionale.



Sezione II: Valore Pubblico, Performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione di programmazione *Valore Pubblico*

2.1.1 Risultati attesi programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria

Come da Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza regionale, “*gli obiettivi strategici definiti nel Documento, così come declinati nelle linee d’azione proposte da ciascuna struttura amministrativa apicale e fatte proprie dalla Giunta regionale, rappresentano le scelte prioritarie dell’Amministrazione per il triennio successivo, nel presente documento l’arco temporale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, così come indicato dal Presidente della Giunta regionale.*”

Nelle schede in cui sono delineate le linee d’azione attraverso cui si esplicherà la politica regionale, contenute nella parte terza del DEFR 2023/2025 e aggiornate nelle pagine che seguono della presente Nota di Aggiornamento, sono indicati anche i risultati già raggiunti rispetto ai target prefissati, nel caso di linee d’azione già esistenti nella precedente programmazione, nonché i risultati che l’Amministrazione si pone quali sfide da realizzare per il futuro.

Il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (Pubblicato nella Gazz. Uff. 7 settembre 2022, n. 209) regola la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione e ne definisce la Sezione denominata “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” e una sua sottosezione denominata “Valore pubblico” definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall’Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall’Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Soprattutto valorizza gli obiettivi di 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, e richiede di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. Ebbene la Regione Campania nel DEFR 2023-2025, approvato con risoluzione del Consiglio Regionale del 24.11.2022, oltre ad aver definito la Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile della Campania (SRSVS), ha offerto una rappresentazione di coerenza delle singole Linee di azione non solo con i 24 obiettivi regionali consolidati ma con i 17 obiettivi strategici, i 17 obiettivi dell’Agenda 2030, i 12 domini del benessere equo e solidale (BES), e i 12 indicatori di benessere equo e sostenibile di cui alla quinta Relazione sugli indicatori di benessere equo e sostenibile, presentata al Parlamento il 7 marzo 2022. Percorso questo coerente anche con quanto contenuto nel DEF e nella sua appendice II al PNR (tavola 4) con l’indicazione



Giunta Regionale della Campania

del macro OSS di riferimento di Agenda. Inoltre, è stata prevista nella tabella di connessione con le fonti di finanziamento la possibile indicazione delle risorse di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) tra cui quelle di cui al Piano Nazionale per gli Interventi Complementari di cui al DL 59/2021. E in questo percorso virtuoso i campi del DEFR denominati “Obiettivo dell’Agenda 2030 cui la linea d’azione concorre prevalentemente a realizzare”, “Dominio del benessere equo e solidale (BES) cui la linea d’azione concorre prevalentemente a migliorare”, “Indicatore di benessere equo e sostenibile del Documento di Economia e Finanza nazionale cui la linea d’azione concorre prevalentemente a migliorare”, “Risultati attesi”, “Risultati raggiunti”, Link di interesse”, offrono una coerente risposta alle domande di cui si compone la sottosezione del cd. Valore pubblico, e dunque su quale sia il Valore Pubblico di riferimento (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.), quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico), a chi è rivolto (stakeholder), entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali), come misuriamo il Valore Pubblico, da dove partiamo (baseline), qual è il traguardo atteso (target). Appare dunque quanto mai necessario intendere il DEFR e la sua Nota di aggiornamento (...) quale strumento che programma 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. Questo perché un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta in modo migliorativo non solo sulle singole prospettive settoriali del benessere rispetto alla loro baseline (IMPATTI misurabili anche tramite BES e SDGs), ma soprattutto quando impatta in modo migliorativo rispetto al livello complessivo e multidimensionale del benessere (IMPATTO DEGLI IMPATTI)”¹

2.1.2 Modalità e azioni finalizzate alla piena accessibilità fisica e digitale

L’Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione digitale procederà nel corso del 2023 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 accessibilità, anche da remoto, ai servizi offerti dalle strutture regionali.

L’obiettivo del processo di trasformazione digitale che l’Amministrazione si propone 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.

¹ da *Strategie regionali e valore pubblico, punto 3.1*, Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza della Regione Campania – DEFRC 2023-2025, approvata con DGR n. 653 del 7/12/2022 e successiva risoluzione del Consiglio del 22/12/2022.



Giunta Regionale della Campania

In riferimento ai servizi digitali, la Regione Campania ha già avviato nel corso dell'ultimo triennio un importante percorso di innovazione volto a predisporre servizi qualificati ed integrati per cittadini, imprese, enti ed altre PA ed intende, per il prossimo triennio, perseguire in tale direzione.

Fornire nuovi servizi digitali e migliorare la qualità dei servizi già erogati costituisce la premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti e la programmazione triennale si pone nell'ottica di definire e realizzare servizi che garantiscano la piena interoperabilità delle soluzioni che consentano una più efficiente gestione dei processi amministrativi e abilitino più efficaci interventi rispetto alle emergenze socioeconomiche regionali. Per la realizzazione di tutto ciò si prevede sia l'ulteriore diffusione e implementazione di servizi trasversali abilitanti, come ad esempio il Servizio Pubblico d'Identità Digitale (SPID) e i pagamenti elettronici verso la Pubblica Amministrazione (PagoPA), sia interventi che intendono favorire la diffusione dei servizi interoperabili di *e-Government* per rafforzare *l'e-Learning*, *l'e-inclusion*, *l'e-culture* e *l'e-health*.

In questo percorso di trasformazione digitale, la Regione ritiene essenziale che i servizi abbiano un chiaro valore per l'utente e questo richiede l'impiego di metodologie e tecniche interoperabili per la progettazione dei servizi stessi. La qualità finale non può prescindere, infatti, da un'attenta analisi dei molteplici *layer*, tecnologici e organizzativi, che strutturano l'intero processo della prestazione erogata, celandone la complessità sottostante. Ciò implica un'adeguata semplificazione dei processi interni.

La Regione Campania intende, pertanto, agire su più livelli e migliorare la capacità di generare ed erogare servizi di qualità attraverso:

- l'utilizzo di soluzioni software as a service già esistenti;
- il riuso e la condivisione di software e competenze con e/o tra altre amministrazioni;
- l'adozione di modelli e strumenti validati, a disposizione di tutti;
- il monitoraggio dei propri servizi on line.

In linea con quanto previsto da AgID, l'Amministrazione si pone quindi l'obiettivo di porre ancor di più l'accento sulla necessità di mettere a fattor comune le soluzioni applicative adottate da altre Amministrazioni e richiamare l'importanza di fornire servizi completamente digitali che siano progettati nel rispetto delle semplificazioni abilitate, dai principi del "Cloud first", "*once only*", "*digital e mobile first*", "*sicurezza e privacy*", "*Open source*".

L'obiettivo è quello di aumentare la qualità e la quantità dei servizi digitali offerti ai cittadini attraverso una gestione più efficiente ed efficace dei servizi offerti e un'interazione sempre più diffusa tra le varie PA seguendo una filosofia "user-centric" al fine di aumentare il grado di soddisfazione dell'utente, concentrandosi, dunque, secondo una modalità agile, su aspetti quali l'usabilità, l'accessibilità e l'user experience generale.

Altro obiettivo è quello di incrementare e diffondere l'utilizzo di modelli *standard* per lo sviluppo di siti disponibili in Designers Italia, permettendo un'omogenizzazione dei siti che l'utente visita, e creare un ambiente familiare.



Giunta Regionale della Campania

Ad oggi, infatti, si registra un'alta frammentazione dei portali tematici della PA presentando template e interfacce anche molto diverse tra loro. In tale contesto risulta piuttosto evidente che il cittadino possa manifestare una concreta difficoltà nell'individuazione delle informazioni di suo interesse, dovendo ricorrere, alcune volte, ad una comunicazione diretta con la PA. Nell'ottica di progettare servizi seguendo una filosofia “*user-centric*”, esso risulta un problema di fondamentale importanza da risolvere. Uno strumento a sostegno della PA nel disegno e nello sviluppo di un nuovo servizio digitale è rappresentato dalle linee guida diffuse da Designers Italia. Tali linee guida hanno l'obiettivo di guidare la PA dalla fase di ideazione del servizio fino a quella di monitoraggio e valutazione delle performance dello stesso. In particolare, sono presenti una serie di template standard pronti per l'uso, studiati ad hoc per massimizzare la *user experience* e l'inclusività dei servizi proposti.

Nell'ottica di progettare servizi seguendo una filosofia “*user-centric*”, risulta necessario effettuare dei test di usabilità. Occorre, infatti, che i servizi risultino il più semplice, intuitivi ed affidabili possibile per aumentare il numero di utenti che decide di usarli e che lo fa con soddisfazione. L'usabilità misura proprio il grado di facilità e soddisfazione con cui gli utenti si relazionano con l'interfaccia di un sito o app. L'obiettivo è quello di permettere agli utenti di trovare le informazioni necessarie, comprenderne i contenuti ed eliminare le difficoltà di utilizzo di un determinato sito istituzionale.

Altro obiettivo è quello di incrementare l'accessibilità dei servizi digitali della PA, secondo quanto indicato dalle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici.

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari. L'accessibilità è, dunque, essenziale affinché i servizi digitali offerti dalle PA siano fruibili a tutti. Le linee guida proposte da AgID sull'accessibilità degli strumenti informatici si rifanno alla Direttiva UE 2016/2102.

Con servizi accessibili, AgID intende anche riferirsi a servizi affidabili e performanti, supportati da un'architettura e un'infrastruttura scalabili, oltre che interoperabili e disponibili secondo il paradigma API.

Le amministrazioni, attraverso la cosiddetta dichiarazione di accessibilità, hanno l'obbligo di rendere pubblico entro il 23 settembre di ogni anno lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari ed entro il 31 marzo gli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente. Deve, inoltre, essere presente un meccanismo di *feedback* attraverso il quale il cittadino può comunicare direttamente alla Pubblica Amministrazione di riferimento eventuali difetti riscontrati nei



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

siti *web* o nelle *app*. AgID mette a disposizione delle PA un "Modello di Autovalutazione di accessibilità" che rappresenta uno strumento utile per determinare lo Stato di Conformità del sito *web/app*, basato sulle linee guida per l'accessibilità del contenuto *Web* (WCAG 2).

Per il prossimo triennio ci si prefigge di raggiungere la piena applicazione del Regolamento Europeo 2018/1724 (*Single Digital Gateway*), realizzando un unico portale della Regione quale unico punto di riferimento per i cittadini in modo che possano trovarvi all'interno tutte le informazioni esatte e aggiornate di cui necessitano.

Ci si prefigge, inoltre, di aumentare il livello di fruizione delle informazioni, spiegazioni e istruzioni, di cui agli artt. 2, 9 e 10 del Regolamento EU 2018/1724.

L'obiettivo, come dianzi detto, è quello di semplificare la ricerca delle informazioni da parte del Cittadino e, pertanto, si intende realizzare un unico portale della Regione (che contenga all'interno tutte le informazioni ad oggi disponibili sui vari portali), quale unico punto di riferimento *web* per i cittadini, seguendo l'approccio del *Single Digital Gateway*. L'esistenza di uno sportello digitale unico che fornisca accesso a informazioni esatte e aggiornate, a procedure e a servizi di assistenza e di risoluzione dei problemi porterebbe ad una *user experience* sicuramente migliore.

Per raggiungere tale obiettivi, sono stati delineati da AgID tre obiettivi strategici. In particolare, l'obiettivo "Fornitura di servizi digitali della Pubblica Amministrazione secondo logiche avanzate di *process management*" è inerente ai servizi digitali che la Regione si appresta ad erogare. Tale obiettivo si articola in 2 sotto-obiettivi descritti di seguito:

Obiettivo AgID	Programma della Regione	Descrizione	Ambito
Fornitura di servizi digitali della Pubblica Amministrazione e secondo logiche avanzate di <i>process management</i>	Tracking digitale delle pratiche Amministrative	Ridurre i tempi e le operazioni necessarie al cittadino per l'invio della pratica, permettendo di tracciare lo stato di avanzamento della pratica e di ridurre il tempo per la sua completa espletazione	Gestione Istanze
	Rafforzamento	Disegnare i processi digitali seguendo un	Sviluppo nuovi servizi



Giunta Regionale della Campania

Obiettivo AgID	Programma della Regione	Descrizione	Ambito
	della centralità dell'Utente	approccio "user-centric" mettendo al primo posto il grado di soddisfazione dell'utente finale	digitali

Tracking digitale delle pratiche Amministrative: Gli uffici delle varie Direzioni Generali ricevono quotidianamente da cittadini/impresе/professionisti un gran numero di istanze per i motivi più disparati. Questo rappresenta uno dei principali momenti di comunicazione tra cittadino e PA e che dunque necessita di un disegno di un Servizio Digitale *ad hoc*, seguendo la filosofia *user-centric*. L'obiettivo è dunque quello di ridurre i tempi e le operazioni necessarie al cittadino per l'invio della pratica, dando inoltre la possibilità di tracciare lo stato di avanzamento della pratica e di ridurre il tempo per la sua completa espletazione. Questi obiettivi, nonostante possano sembrare soltanto diretti ad un miglioramento del servizio visto dal cittadino, in realtà migliorano anche il lavoro dei funzionari interni alla PA. Nel dettaglio, un servizio di compilazione e invio delle domande *online* permetterà sia la riduzione di inconsistenze riguardo la mancata ricezione o lo smarrimento della pratica inviata che la diminuzione di tutti gli errori effettuati in fase di compilazione che porterebbero all'invio di una domanda non valida. Allo stesso tempo, questa digitalizzazione permetterà di creare un sistema di protocollazione automatica creando un archivio ordinato con tutte le istanze in entrata già protocollate e assegnate al funzionario di riferimento. Facilitare il lavoro dei funzionari porterà un tempo di espletamento minore delle istanze, aumentando il grado di soddisfazione dell'utente rispetto al servizio ricevuto.

Per quanto riguarda il rafforzamento della centralità dell'Utente, l'obiettivo è quello di disegnare i processi digitali attraverso un approccio, come dianzi detto, *user-centric*, mettendo al primo posto il grado di soddisfazione dell'utente finale, anche se questo spesso coincide con un miglioramento delle attività svolte dai funzionari stessi. Uno degli intenti è migliorare i canali di comunicazione con la PA cercando, inoltre, di diminuire al massimo l'interazione diretta con i funzionari regionali facendo in modo che l'utente possa autonomamente acquisire le informazioni necessarie secondo il principio dell'usabilità. La creazione, ad esempio, di un sito tematico secondo le linee guida di Designers Italia e quelle di usabilità proposte da AgID permetterebbe al cittadino di trovare autonomamente tutte le informazioni necessarie senza inutili comunicazioni (tramite *e-mail*, telefono) con i funzionari regionali. In questo modo si ridurrebbe il senso di frustrazione dell'utente nonché i tempi di espletamento dell'istanza ottenendo, quindi, un miglioramento generale del servizio.

In tale ottica, sono stati identificati una 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 2022-2024:

- Tracking* digitale delle pratiche Amministrative;
- Rafforzamento della centralità dell'Utente.

Nell'ambito della strategia di trasformazione digitale dell'Ente delineata con la Delibera 482/2021, nel 2022 sono stati realizzati 17 interventi di digitalizzazione di procedimenti amministrativi che sono



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

stati ripensati per l'esclusiva erogazione/fruizione in modalità telematica attraverso specifici servizi digitali accessibili unicamente *on-line* e con identità digitale (SPID, CIE, CNS) sul Catalogo dei Servizi digitali di Regione Campania, raggiungibile all'indirizzo: <https://servizi-digitali.regione.campania.it/>

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 citata DGR 482/2021, sarà una piattaforma tecnologicamente evoluta in grado di migliorare la comunicazione con i cittadini e le imprese e di 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.

Infatti, a ciascun servizio digitale (procedimento digitalizzato) è associato un cruscotto di gestione 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.



2.1.3 Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Per quanto riguarda gli interventi da realizzare nel 2023, la *baseline* di riferimento è costituita dalla mappatura, condotta dall'Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione al Digitale, di 124 procedimenti amministrativi da digitalizzare, riportati nell'elenco che segue, suddiviso per SPL di riferimento. Si ipotizza che nel corso del 2023 sarà realizzato circa il 30% dei procedimenti indicati.

Direzione	Procedimento
DG 50.05.00 – Politiche Sociali e Sociosanitarie	<ul style="list-style-type: none">• Registro Caregiver• 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• Rilascio attestato idoneità Direttore tecnico agenzia di viaggi• 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• Contributi alle biblioteche• Contributi editoria• Erogazione di contributi ai musei, raccolte museali di ente/interesse locale• Concessione di contributi in favore delle Associazioni, Istituti e Fondazioni ai sensi della L.R. n. 7 del 14 marzo 2003• Concessione di contributi all'editoria libraria e informazione locale L.R. n. 13 del 6 settembre 2013• Concessione di contributi a sostegno delle attività teatrali, musicali, della danza e dello spettacolo viaggiante ex artt. 6-8-9-12 L.R. n. 6 del 15/06/2007• Iscrizione al Registro Operatori dello spettacolo ex art. 10 L.R. n. 6 del 15/06/2007• Iscrizione Albo regionale delle Istituzioni, Associazioni e Fondazioni Culturali a sensi della L.R. 7 / 2003• Riconoscimento della personalità giuridica privata• Albo Regionale Pro Loco, Iscrizione Nuova Pro Loco, Cancellaz. Pro Loco non attiva• 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



Giunta Regionale della Campania

Direzione	Procedimento
	<ul style="list-style-type: none">• Devoluzione dei beni residuali del patrimonio a seguito di liquidazione della personagiuridica 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



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 prelevamento 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 macchineirroratrici• Controlli e sanzioni connessi al rispetto della normativa fitosanitaria• Incentivi per interventi a carattere territoriale per le emergenze fitosanitarie• Riconoscimento qualifica IAP• 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



Direzione	Procedimento
DG 50.09.00 – Governio 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
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
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



Giunta Regionale della Campania

Direzione	Procedimento
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• Monitoraggio delle Startup innovative
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

L’Amministrazione, inoltre, tenendo conto degli obiettivi delineati sia da AgID che dalla Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, intende adeguare l’intero ecosistema regionale alle più avanzate soluzioni in termini di prevenzione, risposta e contrasto alle minacce cibernetiche, prendendo atto del fatto che la sicurezza informatica non è più solo un obiettivo ma un impegno che va intrapreso a tutela del proprio tessuto sociale, produttivo ed economico.

Al fine di conseguire gli obiettivi definiti a livello regionale e nazionale in tema di sicurezza informatica, vengono di seguito riportate le linee di azione che l’Amministrazione intende attuare nel prossimo triennio e che si articolano su due fronti principali:

□ completare l’aggiornamento dei propri sistemi informatici, in continuità con le azioni già intraprese;



Giunta Regionale della Campania

- adeguare i processi operativi e sviluppare programmi di formazione al fine di mitigare il verificarsi di errori umani e garantire la continuità dei servizi.

Ciascun intervento è riferito al programma A.4 definito nella Strategia Digitale e si pone di traguardare sia gli obiettivi delineati da AgID, sia gli obiettivi strategici/fattori abilitanti riportati nella nuova Strategia Nazionale di Cybersicurezza. In particolare, di seguito si riportano le iniziative di sensibilizzazione alla sicurezza informatica e ai rischi connessi, così come definito dall'obiettivo OB.10.1 di AgID nonché dai fattori abilitanti promossi dall'ACN.

OB.10.1 - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle PA		
Fattore abilitante ACN	Titolo Intervento	Descrizione
Formazione & Promozione della cultura della sicurezza cibernetica	Predisposizione corsi di formazione	Al fine di favorire una diffusione rapida ed efficace della Cyber Security Awareness saranno predisposti appositi corsi di formazione, necessari alla condivisione delle principali tematiche da tenere in considerazione quando si parla di Cyber security. L'obiettivo è quello di aumentare il grado di conoscenza generale in relazione al rischio informatico e di fornire l'insieme di pratiche da attuare per la prevenzione dagli attacchi cyber.
	Definizione di policy e comportamenti corretti	Per promuovere la cultura della Cyber Security all'interno di un'organizzazione quale Regione Campania, è necessario che tutti i dipendenti adottino una visione comune della tematica e adeguino i loro comportamenti a standard e linee guide definite dall'organizzazione stessa. Al tal fine, la Regione dovrà definire policy e comportamenti comuni, per consentire una riduzione del potenziale rischio cibernetico e facilitarne il contenimento in caso esso si manifesti.
Cooperazione	Istituzione di tavoli operativi permanenti attivi nell'ambito della sicurezza cibernetica	Da un punto di vista operativo, risulta necessario istituire tavoli tecnici permanenti per lo svolgimento di attività funzionali relative all'ambito cybersecurity. Tale intervento si concretizza nell'istituzione di due team di professionisti che, negli ambiti di loro competenza, operano in sinergia tra loro e collaborano con enti pubblici e privati. Nello specifico, si tratta della costituzione di: <ul style="list-style-type: none"> • Un SOC (Security Operation Center) regionale, ovvero una struttura organizzativa centralizzata, volta alla raccolta e all'analisi di informazioni provenienti da server, endpoint e sistemi informativi. Un CERT (Computer Emergency Response Team) regionale che, come definito dalle linee guida di AgID, supporti il CERT-PA nazionale facilitandone le attività di prevenzione e monitoraggio mediante un controllo più diretto sul territorio regionale.



Gli interventi riportati nella seguente tabella mirano allo sviluppo di un ecosistema digitale più sicuro, in riferimento sia all'obiettivo OB.10.2 di AgID che agli obiettivi strategici delineati dall'ACN.

OB.10.2 - Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione		
Obiettivo ACN	Titolo Intervento	Descrizione
Protezione	Rinnovamento dei Firewall hardware regionali	L'intervento si concretizza con il rinnovamento dei Firewall fisici presenti all'interno del Data Center di Regione Campania. 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.
Risposta	Supporto nella prevenzione, scoperta e risposta degli attacchi cyber	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.
Sviluppo	Istituzione di un osservatorio di Cyber Sicurezza regionale	Istituzione di un osservatorio di Cyber Sicurezza regionale , focalizzato sulle attività di ricerca e sviluppo in ambito sicurezza cibernetica, per l'analisi e la comprensione a 360° di evidenze, problematiche e soluzioni di cybersecurity.

A tal proposito, l'Amministrazione ha già avviato un percorso formativo sulla *Cyber Sicurezza*.

Si tratta di un percorso formativo semplice ed efficace che consente ad ogni singolo individuo di riconoscere le potenziali minacce provenienti dal mondo *Cyber* ed è organizzato dall'Ufficio Speciale per la Crescita e Transizione Digitale, nell'ambito delle sue competenze, per la sicurezza informatica.



Giunta Regionale della Campania

La proposta di questo programma nasce dalla consapevolezza che la sicurezza informatica non possa essere affidata solamente ad interventi specialistici e tecnici ma si debba garantire anche investendo sul fattore umano.

Oggi, infatti, si stima che un'alta percentuale di incidenti di sicurezza informatica abbia origine da una qualche forma di errore umano e tra le forme più comunemente rilevate di errori e abitudini rischiose si registra una inadeguata gestione delle proprie password, l'incapacità di riconoscere siti fraudolenti, allegati mail pericolosi e URL ingannevoli.

In questa prospettiva, il programma di *Cyber Security Awareness* offre al personale un percorso semplice e in grado di sviluppare un elevato grado di consapevolezza nell'uso delle tecnologie digitali e nella navigazione *Web*.

In conclusione, si procederà, dunque, nel corso del 2023, alla realizzazione di una serie di investimenti che consentano il raggiungimento di un adeguato livello di digitalizzazione dell'intero sistema regionale, concretizzando, in tal modo, i seguenti indirizzi strategici adottati in materia di *governance* e programmazione:

- Revisione in ottica digitale del sistema di gestione delle pratiche amministrative, considerato di natura trasversale rispetto a tutti gli ambiti operativi regionali;
- Razionalizzazione degli interventi specifici dei diversi ecosistemi (quali, ad esempio, sanità, turismo, mobilità, lavoro, ecc.) finalizzata alla contestuale realizzazione di servizi digitali;
- Supporto specialistico, rivolto prevalentemente a Enti Locali di grandi dimensioni, per l'adesione alle piattaforme centralizzate (SPID, CIE, PagoPA, ecc.) veicolato mediante un'infrastruttura abilitante *ad hoc*;
- Attivazione/realizzazione di un percorso, rivolto agli Enti Locali minori, di adozione di servizi, gestiti centralmente dall'Amministrazione regionale, secondo un modello di *cloud* ibrido, di infrastruttura, di sicurezza e applicativi.

2.1.4 Obiettivi di valore pubblico

La creazione di un sistema di valori finalizzato al miglioramento del servizio offerto rappresenta una scelta prioritaria dell'Amministrazione nella definizione dei contenuti e delle strategie della politica regionale nel triennio 2023-2025.

L'Ente ha tenuto conto delle evoluzioni delle politiche nazionali ed europee che, a partire dal 2015, hanno, progressivamente, posto al centro dell'azione pubblica concetti come il BES - Benessere Equo e Sostenibile (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 a tali obiettivi e premesse, l'Amministrazione definisce le prospettive strategiche, normative e procedurali volte a orientare le politiche regionali.



Giunta Regionale della Campania

Con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile, l'Ente ha provveduto a programmare azioni di miglioramento che contribuiranno ad aumentare il livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della Campania.

L'intento è quello di giungere ad una gestione pubblica che investa in una performance non più fine a se stessa ma proiettata alla creazione del valore pubblico. A tal riguardo, la programmazione ha comportato una selezione delle politiche che maggiormente impattano o impatteranno sulla collettività e sul territorio in termini di effetti provocati e cambiamenti ottenuti sulla comunità di riferimento nonché, anche ai fini della misurazione qualitativa e quantitativa degli *outcome*/impatti generati, la necessaria considerazione degli *stakeholder* di riferimento.

Con gli indirizzi strategici della Regione Campania per il triennio 2023-2025², infatti, sono stati individuati i principali ambiti di valore pubblico da perseguire per realizzare le politiche della Regione Campania:

- a) Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione;
- b) Migliorare il rapporto tra cittadine/impresе 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;
- c) 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 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;
- d) 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.

L'attuale fase vede la Regione Campania impegnata, tra l'altro, nel percorso intrapreso con decisione da qualche anno verso l'eccellenza sanitaria; un percorso che prevede il conseguimento di diversi obiettivi intermedi, quali il contrasto all'emergenza sanitaria, la realizzazione degli investimenti, l'innalzamento della qualità dell'assistenza, la ricerca scientifica, i piani assunzionali, la digitalizzazione, il conseguimento degli obiettivi di assistenza inclusi nei Livelli Essenziali (LEA) in materia di sicurezza alimentare e sanità pubblica veterinaria.

Anche in questo campo, la digitalizzazione, attraverso il completamento e il potenziamento del Sistema Informativo Sanità Campania — SINFONIA, sarà la chiave di volta per migliorare l'erogazione dei servizi sanitari pubblici e privati in convenzione, per consentire ai cittadini di ricevere le prestazioni nel più breve tempo possibile, e il più vicino possibile ai propri luoghi di vita abituali, attraverso il CUP Unico Regionale.

² Nota prot. n.18816/UDCP/GAB/GAB del 18 novembre 2022.



Giunta Regionale della Campania

Si procederà verso il miglioramento, l'armonizzazione e la diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE), quale pietra angolare per l'erogazione dei servizi sanitari digitali e la valorizzazione dei dati clinici. In particolare, i contenuti dei documenti digitali sanitari saranno uniformati alle linee guida nazionali.

Al riguardo, la D.G. per la Tutela della salute e il coordinamento del sistema sanitario regionale persegue appunto l'obiettivo strategico di implementare i servizi sanitari in formato digitale.

Come si evince dal DEFRC, l'Ente, in un'ottica di miglioramento dei servizi sanitari offerti ai cittadini della regione Campania, ha programmato molteplici interventi di Sanità Digitale finalizzati al conseguimento dei seguenti risultati:

- Accesso ai servizi di telemedicina mediante il Portale Salute del Cittadino;
- Percentuale di documenti indicizzati rispetto al numero di documenti digitali prodotti - 80%, entro il 2025;
- Percentuale del numero di MMG che effettuano almeno un'azione di alimentazione del FSE rispetto al numero di MMG – 85%, entro il 2025.

Inoltre, nell'ambito degli interventi di rinnovamento e ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero, l'Amministrazione mira alla riduzione dell'obsolescenza attraverso la programmazione del piano di obsolescenza delle apparecchiature sanitarie presso le aziende sanitarie, nonché al raggiungimento del livello di digitalizzazione richiesto per le strutture sanitarie sede di DEA (dipartimento d'emergenza e accettazione) di I e II livello della Regione Campania attraverso il *miglioramento del Sistema Informativo Sanitario Regionale con l'evoluzione dei Sistemi Informativi Ospedalieri (SIO) utilizzando tecnologie emergenti con l'obiettivo di creare un sistema di informatizzazione dei processi in grado di rispondere alla crescente domanda di servizi sempre più complessi.*

In materia di formazione professionale la strategia regionale è finalizzata a rafforzare la struttura economica e sociale della Campania.

L'obiettivo è quello di offrire ai giovani le migliori opportunità formative che facilitino un accesso qualificato al mondo del lavoro attraverso l'implementazione degli strumenti volti a consentire e facilitare il passaggio tra l'istruzione e il lavoro.

Il sistema di formazione professionale rivolto ai giovani in uscita dalla scuola e cosiddetti dispersi, per abbandono scolastico, va rafforzato garantendo l'accesso ai percorsi a qualifica o di diploma professionale che rispondano alle effettive esigenze del territorio.

Al fine di prevenire e ridurre gli abbandoni scolastici, infatti, tenuto conto delle specifiche esigenze settoriali, è stata prevista, per l'anno in corso, una stabilizzazione dell'offerta formativa e un allineamento dei percorsi di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) e del Sistema Duale.

Nella strategia di contrasto alla disoccupazione giovanile messa a punto dalla Regione, si inserisce la definizione degli obiettivi strategici finalizzati all'inserimento occupazionale dei giovani, dai 15 ai 29 anni, che non studiano e non lavorano (NEET), con la realizzazione di un numero di percorsi di istruzione e formazione dedicati, favorendo il processo di integrazione sul territorio tra il sistema



Giunta Regionale della Campania

produttivo ed il sistema di istruzione e formazione, per sostenere il passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro.

La pianificazione formativa che predilige una platea a maggior rischio di esclusione sociale è soltanto una delle molteplici finalità che perseguono le attività realizzate tramite il PAR – Piano Attuativo Regionale del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), un insieme di strumenti e misure volte a promuovere l'occupazione che si inserisce nell'ambito della Missione 5, Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dedicata alle politiche del lavoro.

Dopo l'emergenza pandemica il turismo nazionale e internazionale risulta in forte ripresa.

Il settore turistico è ritenuto centrale nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (prima missione – *Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo*), in quanto fondamentale per i *target* di sviluppo prefissati, ed è già da tempo in tumultuosa trasformazione strutturale. Insieme alla Cultura è considerato, infatti, il settore con maggiore incidenza sul lavoro giovanile e femminile.

In raccordo con le strategie europee e nazionali, la Regione consoliderà gli interventi di rilancio del settore turistico, con l'obiettivo di valorizzare l'immagine complessiva dell'offerta turistica regionale, quale destinazione sicura e di qualità, con progetti integrati di comunicazione e *marketing* per il rilancio della Campania. Lo scopo, in primo luogo, è quello di promuovere l'immagine della regione a livello internazionale e nazionale e di costruire un sistema stabile di promozione specifica.

Tassello centrale della policy della Regione Campania in materia di energia 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.

A completamento del supporto agli investimenti privati, la strategia regionale intende attivare strumenti di incentivazione finalizzati a promuovere un sistema di insediamenti industriali in grado di minimizzare gli impatti ambientali diretti ed indiretti delle attività produttive. Pertanto, le politiche di promozione dell'efficientamento energetico 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.

In questo contesto, la Regione Campania intende, altresì, semplificare i procedimenti autorizzativi in tema energetico attraverso l'emanazione di Linee guida sulle Procedure abilitative semplificate (PASS) rivolte ai Comuni, che accanto al sostegno al sistema produttivo, tengano in rilievo l'esigenza di valori quali la tutela dell'ambiente e la promozione di uno sviluppo sostenibile.

Inoltre, nel perseguire una costante riduzione dei costi di gestione, l'Ente prosegue, in particolare, con l'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.



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

Gli obiettivi di valore pubblico, collegati agli ambiti definiti dal Presidente, sono i seguenti, come indicato nella sotto-sezione performance nella fase di definizione degli Obiettivi Strategici Annuali (Obsa)

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico
2023OBSA500100.01	500100	Gestione e attuazione del programma di investimento finanziario del Piano "Sviluppo e Coesione"	C
2023OBSA500100.02	500100	Fondo Sviluppo e Coesione - Piano Stralcio 2021/2027: monitoraggio avanzamento indicatore	C
2023OBSA500100.03	500100	Fondo Sociale Europeo. Attività di coordinamento dell'Autorità di Gestione	C
2023OBSA500200.04	500200	sostenere e promuovere il sistema produttivo regionale	C
2023OBSA500200.05	500200	Potenziare le opportunità territoriali per favorire lo sviluppo produttivo	C
2023OBSA500200.06	500200	Promuovere l'efficientamento energetico a favore del sistema produttivo	D
2023OBSA500200.07	500200	Implementare politiche finalizzate alla gestione ottimale delle risorse delle acque minerali e termominerali	B
2023OBSA500200.08	500200	Semplificare e Rafforzare l'azione Amministrativa	B
2023OBSA500200.09	500200	Internazionalizzazione del sistema produttivo	C
2023OBSA500300.05	500300	Garantire la programmazione per il settennio 2021-2027	C
2023OBSA500300.06	500300	Garantire la gestione ottimale della fase di chiusura dei Programmi Comunitario e Parallelo 2014-2020	C
2023OBSA500393.05	500393	Implementare la strategia di Rafforzamento prevista nel Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRigA) -	B



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico
2023OBSA500393.06	500393	Monitorare l'attuazione della strategia di rafforzamento per il ciclo di programmazione 2021/2027	B
2023OBSA500400.03	500400	Miglioramento dei servizi sanitari offerti ai cittadini	A
2023OBSA500400.06	500400	Implementazione dei servizi sanitari in formato digitale	A
2023OBSA500500.03	500500	Contrastare la violenza di genere	A
2023OBSA500500.04	500500	Ridurre le condizioni di svantaggio culturale ed economico attraverso l'attivazione di servizi di accesso a favore di cittadini in condizioni di povertà	C
2023OBSA500500.05	500500	Potenziare, consolidare e qualificare i servizi di cura rivolti a bambini nella fascia d'età 0-3 anni	C
2023OBSA500500.06	500500	Promuovere l'attivazione di percorsi di presa in carico mirata delle persone con disabilità da parte degli Ambiti Sociali Territoriali	A
2023OBSA500500.09	500500	Favorire l'adeguamento alle disposizioni normative previste dalla disciplina del RUNTS	B
2023OBSA500600.06	500600	Attuazione di strumenti di gestione per la tutela delle Acque	B
2023OBSA500600.07	500600	Delibera 410/2010 sui danni da esondazione: proposta di modifica per la semplificazione del procedimento amministrativo	A
2023OBSA500700.04	500700	Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania 2014/2020	C
2023OBSA500700.05	500700	Campania competitiva e di qualità - Sostenere le imprese e la qualità dei prodotti dell'agroalimentare campano	C
2023OBSA500700.06	500700	Campania Blu - Garantire l'attuazione del Programma Operativo FEAMP 2014/2020	C



Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico
		di sostegno al settore della pesca e dell'acquacoltura regionale	
2023OBSA500800.01	500800	Potenziare il parco rotabile regionale dedicato all'espletamento dei servizi minimi di TPL, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del PNRR e del relativo Fondo complementare	D
2023OBSA500800.04	500800	Assicurare interventi di gestione e manutenzione delle reti stradali regionali al fine di garantire il mantenimento di adeguate condizioni di viabilità e di sicurezza. Sviluppo della rete regionale delle ciclovie, anche attraverso l'utilizzo di risorse del PNRR e del relativo Fondo complementare	D
2023OBSA500900.09	500900	Selezionare programmi di rigenerazione urbana e promuovere la qualità dell'architettura con fondi nazionali e/o PNRR.	C
2023OBSA500900.11	500900	Concedere i contributi per sostegno ai fitti.	A
2023OBSA501000.04	501000	Innalzare le competenze digitali	C
2023OBSA501000.05	501000	Promozione della ricerca e dell'innovazione.	C
2023OBSA501000.07	501000	Accrescere le competenze di ricercatori e/o tecnici - incentivare percorsi di formazione e di specializzazione post-laurea nonché il potenziamento della rete tra Università e Imprese, in coerenza con la RIS3 Campania.	C
2023OBSA501000.09	501000	Rafforzamento capacità di ricerca ed innovazione per Università e centri di ricerca - sistema imprenditoriale.	C
2023OBSA501000.10	501000	Potenziare la disponibilità di infrastrutture per la didattica e per la ricerca tramite la riqualificazione degli insediamenti universitari.	C
2023OBSA501000.11	501000	Valorizzare le università e garantire il diritto allo studio.	C



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico
2023OBSA501100.05	501100	Accrescere le capacità professionali dei giovani attraverso politiche di istruzione e formazione	C
2023OBSA501100.06	501100	Migliorare le condizioni di lavoro sul territorio	C
2023OBSA501100.07	501100	Favorire gli ambienti per lo sviluppo delle competenze dei giovani del territorio	C
2023OBSA501100.08	501100	Garantire l'inserimento dei soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro	C
2023OBSA501100.09	501100	Favorire le misure di efficientamento energetico	D
2023OBSA501200.06	501200	Attivare le procedure amministrative volte alla realizzazione dell'azione PNRR M1C3 – (sub-investimento 1.1.5 “Digitalizzazione” del patrimonio culturale)	C
2023OBSA501300.04	501300	Analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere	C
2023OBSA501300.05	501300	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile	A
2023OBSA501300.06	501300	Miglioramento del processo di elaborazione dei documenti di programmazione economico-finanziaria e contabile	B
2023OBSA501300.07	501300	Entrate tributarie e servizi fiscali: miglioramento dei processi di gestione e lavorazione	B
2023OBSA501300.25	501300	Corretta Gestione Contabile della SPL comprensiva di tutte le SSL	B
2023OBSA501400.12	501400	Innovare attraverso l'individuazione di nuove risorse professionali.	B
2023OBSA501400.13	501400	Rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente.	B
2023OBSA501483.04	501483	Supportare l'OIV nelle attività di verifica nell'ambito della trasparenza	B



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico
2023OBSA501494.08	501494	Incrementare l'utilizzo della digitalizzazione nel processo di definizione e di monitoraggio del piano anticorruzione e trasparenza	B
2023OBSA501500.06	501500	Incrementare l'efficientamento energetico delle sedi istituzionali della Giunta Regionale della Campania	D
2023OBSA501500.09	501500	Garantire l'uso efficiente delle risorse idriche ed elettriche mediante la riduzione dei consumi	D
2023OBSA501500.10	501500	Ridefinizione dei processi relativi alle riscossioni delle entrate tramite la piattaforma MyPay/pagoPA -	B
2023OBSA501700.03	501700	Accrescere la sostenibilità ambientale nella Regione Campania. Obiettivo di Valore Pubblico: Ambito d	D
2023OBSA501700.04	501700	Ottimizzare la gestione del servizio idrico integrato regionale attraverso la pianificazione, la governance e il monitoraggio di interventi a valere su Risorse Comunitarie, Nazionali e Regionali.	D
2023OBSA501700.05	501700	Migliorare il rapporto tra imprese e P.A. attraverso la semplificazione.	B
2023OBSA501800.08	501800	Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.	B
2023OBSA600600.03	600600	Cura e gestione dei procedimenti espropriativi di competenza della Giunta Regionale	B
2023OBSA600600.04	600600	Progettazione ed Esecuzione Interventi Aree Verdi e Aree Naturali	D
2023OBSA600600.05	600600	Realizzazione interventi infrastrutturali strategici	D
2023OBSA600600.06	600600	Procedimenti complessi legati al PNRR	C
2023OBSA600900.04	600900	Migliorare le condizioni di sicurezza urbana dei territori	C



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico
2023OBSA600900.05	600900	Potenziare la formazione e l'aggiornamento degli appartenenti alla Polizia Locale	B
2023OBSA600900.06	600900	Rafforzare la coesione sociale attraverso il recupero dei patrimoni confiscati	C
2023OBSA600900.07	600900	Implementazione dell'attuazione delle politiche di sviluppo delle aree interne	C
2023OBSA601100.04	601100	Supportare la creazione e la trasformazione dei processi e dei servizi digitali nell'ambito degli ecosistemi digitali regionali garantendo l'integrazione delle piattaforme abilitanti	B
2023OBSA601100.05	601100	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali attraverso l'introduzione di applicazioni innovative	B
2023OBSA601100.06	601100	Adeguamento impiantistico e messa in sicurezza, fisica e logica del datacenter	B
2023OBSA601100.07	601100	Implementazione e rafforzamento degli strumenti per lo smart working	B
2023OBSA700500.08	700500	Impiego FUTSR per copertura giornaliera discariche attive, ovvero materiale di copertura definitiva discariche esaurite	D



2.2 Sottosezione di programmazione *Performance*

Introduzione

La presente sottosezione, predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m.i., così come recepito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, è finalizzata alla programmazione degli obiettivi strategici ed operativi e dei relativi indicatori di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella Relazione sulla Performance, a partire dagli Indirizzi strategici relativi al triennio 2023-2025; essa 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 2023-2025 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, da quest'anno, 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.

Al riguardo, una selezione di obiettivi strategici declinati per le Strutture di primo livello dell'Ente è stata individuata come **Obiettivi di Valore Pubblico**.

Con la definizione degli obiettivi strategici per il triennio 2023-2025 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 contenenti:

- per singola Struttura di Primo Livello, 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, la formulazione degli Obiettivi operativi, unitamente alla articolazione delle azioni, degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo operativo.



Giunta Regionale della Campania

2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2023

I principi generali

Sulla scorta dell'esperienza maturata e delle criticità emerse nella gestione del ciclo della performance nell'annualità 2022, l'Amministrazione ha predisposto l'Aggiornamento 2023 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 2023 del Sistema, seguendo il percorso logico utilizzato per le annualità precedenti, si è tenuto conto:

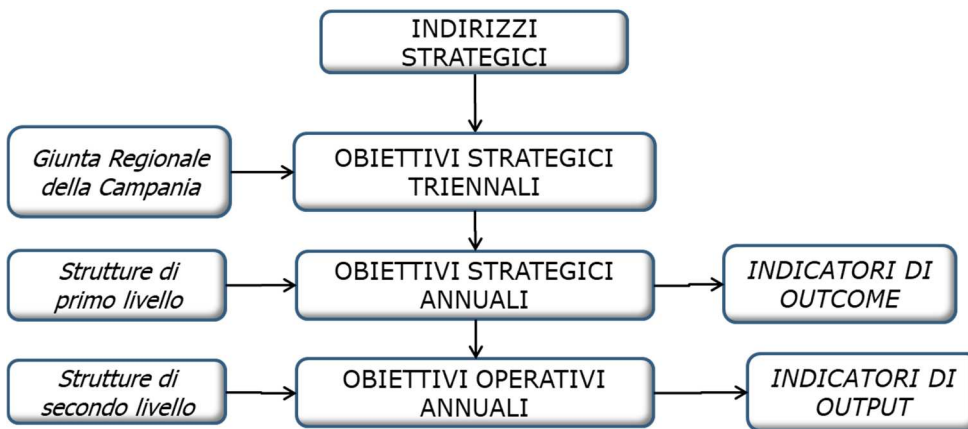
- ✓ delle novità normative introdotte dalla disciplina PIAO, con impatto sul Sistema (DPR 81 del 24/06/2022 sugli adempimenti assorbiti dal PIAO e DM n. 132 del 30/06/2022 che definisce il contenuto del PIAO);
- ✓ delle Raccomandazioni formulate dall'OIV nel parere reso in data 18/01/2022 sull'Aggiornamento 2022 dello SMiVaP;
- ✓ delle Raccomandazioni ed osservazioni formulate dall'Organismo in altri documenti: in particolare, nel Rapporto per la Validazione della Relazione sulla performance 2021 (del 30/05/2022) e nel Documento di Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania – Anno 2022, approvato con verbale n. 12 della seduta dell'OIV del 30/08/2022;
- ✓ dell'analisi delle criticità applicative dello SMiVaP, rilevate nel corso dell'implementazione del Sistema nelle varie fasi del ciclo gestite nel corso del 2022 e/o rappresentate da strutture/attori dell'Ente;
- ✓ della necessità di alcune precisazioni finalizzate ad una maggiore chiarezza espositiva, che non hanno impatti sostanziali e di merito sulle disposizioni interessate.
- ✓ delle osservazioni formulate dalle OO.SS. all'esito di apposito incontro di confronto sugli interventi di modifica proposti dall'Amministrazione.

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.



Giunta Regionale della Campania



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, gli Uffici Speciali, le Strutture di Missione e gli Uffici di Staff dotati di autonomia.

I cambiamenti più rilevanti

Per l'Aggiornamento 2023 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.



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

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.

In particolare, si è provveduto a modificare le disposizioni relative al documento "Piano della performance", assorbito dal PIAO, a rivisitare alcuni aspetti della disciplina della ricaduta della performance organizzativa sul personale del comparto, ad introdurre precisazioni in ordine a specifici casi (collegamento Obiettivi strategici- Obiettivi operativi, Obiettivi strategici di natura trasversale, riorganizzazione/mobilità interna) e ad introdurre alcune modifiche nella procedura di Riesame.

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

- ✓ Modifiche discendenti dalla normativa sul PIAO
- ✓ Collegamento tra OBSA e OBO
- ✓ Ricaduta performance organizzativa sul personale di comparto
- ✓ Precisazioni su taluni aspetti e procedure (OBSA trasversali, casi di Riorganizzazione/Mobilità, Riesame, Ambito di applicazione del Sistema).

Con riferimento al primo punto, a fronte dell'introduzione del PIAO (decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 DM n. 132 del 30/06/2022), con DPR n. 81 del 24/06/2022 sono stati individuati gli adempimenti assorbiti dal documento in questione e con DM n. 132 del 30/06/2022 ne sono stati definiti i contenuti.

Pertanto, si è reso necessario modificare nel Sistema le disposizioni sul Piano della performance (e quelle ad esse collegate, inserendovi il riferimento alla sotto-sezione "Performance" della sezione "*Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*" del PIAO).

Inoltre, tenuto conto degli obiettivi che, ai sensi dell'art. 3, co.1, lett. b) del DM 132/2022, devono essere indicati nella sotto-sezione "Performance" del PIAO, sono stati introdotti tali temi tra gli ambiti di correlazione previsti per gli OBSA.



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 gli obiettivi che concorrono alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e che incidono sulla valutazione della performance 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 degli obiettivi di Valore pubblico, come da ambiti individuati con nota del Presidente della Giunta regionale prot. 2022-0018816/UDCP/GAB/GAB del 18/11/2022 (vedi par. 2.1.4), 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).”*

In riferimento al collegamento col DEFR 2023-2025³ e della NADEFR⁴ 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 2023 riportati nelle schede DEFRC e NADEFR.

Come per lo scorso ciclo, anche per il 2023-2025, 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 il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Superato l'approccio adempimentale, di mera trasposizione nel Piano della Performance di tutti gli obblighi del PTPCT, in raccordo con il RPCT è stato articolato un Obiettivo strategico di natura trasversale finalizzato a declinare azioni puntuali atte a garantire un collegamento sostanziale con il PTPCT.

³ DGR n. 416 del 27/07/2022, risoluzione del Consiglio del 24/11/2022

⁴ DGR n. 653 del 7/12/2022, risoluzione del Consiglio del 22/12/2022



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

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 del documento, 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.

Inoltre, secondo le indicazioni della Circolare del DFP n. 2/2022, avente ad oggetto “*Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80*”, le strutture sono state invitate a valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione “*Valore pubblico, performance, anticorruzione*” del PIAO, di specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico. Il tema in questione rappresenta anche uno degli ambiti di Valore pubblico individuati dal Presidente negli Indirizzi strategici.

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.

Si illustrano, di seguito, alcuni dati di sintesi relativi agli Obiettivi strategici definiti dalla Regione Campania per il triennio 2023 – 2025.

Complessivamente sono stati definiti 87 Obiettivi strategici correlati al DEFR.

Gli Obiettivi strategici sono così distribuiti rispetto alla correlazione con gli ambiti prioritari di programmazione:

	Ambito prioritario di programmazione	Obiettivi strategici
1	Digitalizzazione e strumenti per la piena accessibilità	41
2	Semplificazione, modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione	36
3	Sviluppo relazioni con i cittadini, soggetti interessati, utenti, destinatari. Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari	33
4	Promozione delle pari opportunità e benessere organizzativo	5



Giunta Regionale della Campania

Obiettivi strategici di efficientamento energetico		
Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive	Promuovere l'efficientamento energetico a favore del sistema produttivo - Avviso efficientamento energetico nelle PMI	2023OBSA500200.06
Direzione Generale per l'istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili	Favorire le misure di efficientamento energetico - Circolare di sensibilizzazione al tema dell'efficientamento e del risparmio energetico	2023OBSA501100.09
Direzione Generale per le Risorse Strumentali	Incrementare l'efficientamento energetico delle sedi istituzionali della Giunta Regionale della Campania - Relazione sulla riduzione dei consumi energetici che si prevede di realizzare a seguito degli interventi di efficientamento effettuati presso sedi istituzionali dell'Ente	2023OBSA501500.06



Giunta Regionale della Campania

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 proprie competenze in ordine alla declinazione degli indirizzi strategici:

- ✓ 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 2023 - 2025

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.
- 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.



Giunta Regionale della Campania

Gli obiettivi trasversali: 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:

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: Numero di enti-società-organismi per cui si è effettuata la circolarizzazione / numero di enti-società-organismi che presentano situazioni creditorie e debitorie nei confronti della Regione entro il 28/02/2023 (*)	100%	% di realizzazione
2	Riduzione dello stock di fatture impagate: stock al 31.12.2022-stock al 31.12.2023/stock al 31.12.2022	25%	% di realizzazione
3	Tempestività dei pagamenti attraverso la liquidazione delle fatture: decreto di liquidazione adottato entro i 10 giorni lavorativi antecedenti la scadenza / numero fatture complessive scadenti nell'anno 2023	95%	% 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

* 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



Giunta Regionale della Campania

Gli obiettivi trasversali: 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.

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 ⁵ / Riscontri richiesti dal RPCT	100%

⁵ Si ritiene inadeguato il riscontro a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale richiesta di integrazione formalizzata dal RPCT



Giunta Regionale della Campania

Gli obiettivi trasversali: Gestione Fondi SIE

Gli Uffici della Programmazione Unitaria hanno fornito puntuali direttive 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.

In particolare, per le Strutture che gestiscono **fondi FESR**, attesa la delicatezza della fase in itinere, è stata condivisa la necessità di presidiare e garantire la piena e corretta chiusura del POR FESR 2014-2020 attraverso un obiettivo focalizzato sugli adempimenti attuativi di specifica pertinenza dell'annualità in esame, correlati alla piena certificazione della spesa entro i termini di chiusura del programma.

L'Obiettivo è stato così declinato:

Descrizione	Indicatore	target
Concorrere alla piena realizzazione della spesa del POR FESR 2014-2020 previa, ove necessaria, riprogrammazione delle risorse	[PAG 2023/IGV 2023] * [IGV 2023 / PROG 30giugno2023]	80%

Legenda:

PAG 2023 = sommatoria dei pagamenti dei beneficiari al 31/12/2023

IGV 2023 = sommatoria delle ammissioni a finanziamento al 31/12/2023

PROG 30giugno2023 = sommatoria degli importi dei progetti PO FESR individuati dalle SPL al 30/06/2023

Per quanto attiene al **POR Campania FSE 2014/2020** è stato individuato nella “Spesa certificata desumibile dai sistemi di monitoraggio alla data del 31/12/2023” l’obiettivo da assegnare a ciascuna SPL titolare dell’attuazione del Programma; il target da raggiungere deve essere pari al conseguimento di un incremento del livello di certificazione pari almeno al 30% del totale degli impegni assunti da ciascun ROS alla data del 31/12/2023 da calcolarsi al netto della somma già certificata alla data del 31/12/2022.

In relazione, infine, al **Fondo per lo Sviluppo e la Coesione** l’obiettivo è collegato all’avanzamento della spesa, da intendersi come incremento del costo realizzato nell’annualità di riferimento, maturata sugli interventi originariamente finanziati dal Fondo per lo Sviluppo e la Coesione 2014-2020, poi confluiti nel “Piano per lo Sviluppo e la Coesione”.



Giunta Regionale della Campania

Gli obiettivi trasversali: 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, l'obiettivo è stato corredato dei seguenti indicatori:

Descrizione	Indicatore	target
Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi	Creazione di servizi digitali che favoriscano l'interazione tra l'Ente e i cittadini, i professionisti e le imprese	1
	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi interni all'Ente in ottica di semplificazione amministrativa	1



L'albero degli obiettivi 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	8	10
500200	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE	11	25
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	5	-
500400	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	8	50
500500	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	12	15
500600	DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L-ECOSISTEMA	10	14
500700	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	8	50
500800	DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	11	12
500900	DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	13	20
501000	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	14	26



Giunta Regionale della Campania

501100	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	10	40
501200	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	8	19
501300	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	7	43
501400	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	5	32
501481	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	5	1
501483	Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V	5	-
501494	STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	4	-
501500	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	11	15
501700	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	9	44
501800	DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	8	20
600100	AVVOCATURA REGIONALE	5	36
600600	GRANDI OPERE	12	15
600900	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	12	15
601000	UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	5	4
601100	UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	8	21



Giunta Regionale della Campania

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	8	10
	Totale	229	562

2.2.3 Allegato Obiettivi Strategici e Operativi

Si rimanda all'allegato a alla delibera

2.2.4 Allegato Piano delle Azioni Positive

Si rimanda all'allegato b alla delibera



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".

Metodologia

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 PTPCT, 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, dunque, 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, ed 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;
- 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 obiettivi strategici individuati dal Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2022-0020573/UDCP/GAB/GAB del 15.12.2022 e del Documento di economia e finanza della Regione Campania – DEFRC 2023-2025 (su cui *infra*, § 2); dei risultati dell'attività in materia di anticorruzione e trasparenza svolta nel



Giunta Regionale della Campania

2022, emersi dal monitoraggio dell'attuazione delle misure generali e specifiche contenute nel PTPCT/PIAO 2022-2025.

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 infine stato aperto un canale di ascolto degli *stakeholder* mediante pubblicazione sul portale istituzionale, dall'11.01.2023 al 20.01.2023, di alcuni rilevanti documenti, entrati a far parte della presente Sottosezione, sollecitando la formulazione di suggerimenti e proposte prima dell'approvazione definitiva da parte della Giunta Regionale⁶: Obiettivi strategici del Presidente della Giunta Regionale in materia di anticorruzione e trasparenza per il PIAO 2023-2025; Catalogo dei processi organizzativi degli Uffici regionali, con correlata valutazione e trattamento del rischio corruttivo, nonché evidenziazione delle fasi processo funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici di performance connessi al valore pubblico; Tabella riassuntiva degli obblighi di trasparenza da rispettare, con indicazione della tempistica, dei responsabili della elaborazione, della pubblicazione e del monitoraggio.

La Sottosezione, compresi gli allegati, è stata definita mediante partecipazione dei dirigenti di tutte le strutture regionali di primo livello (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.

Soggetti e ruoli della strategia regionale

Numerosi soggetti, in aggiunta all'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione⁷, all'OIV⁸ ed al RPCT⁹, concorrono a definire ed attuare la strategia anticorruptiva e di trasparenza regionale:

⁶ Dalla consultazione non sono pervenuti contributi.

⁷ 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/PIAO (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012); adotta il PIAO; 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).

⁸ 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 PTPC 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 l'attuazione dei PTPCT (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012).

⁹ 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



Giunta Regionale della Campania

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 (SPL) e strutture equiparate, previste dal Regolamento 12/2011 (Dirigenti delle Direzioni Generali, Responsabili degli Uffici Speciali, delle Strutture di Missione, degli Staff autonomi) e, per gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Giunta Regionale, dei corrispondenti vertici (Capo di Gabinetto, Capo dell'Ufficio legislativo, Segretario di Giunta, Responsabile dell'Autorità di audit)¹⁰.

La rete dei Referenti anticorruzione delle SPL, 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. Essi:

- 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 poter riscontrare entro 30 gg;
- 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;
- 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 PTPCT/PIAO;
- 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 entro 30 giorni.

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 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

e la pubblica nel sito web dell'amministrazione; vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfirabilità 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.

¹⁰ 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.



Giunta Regionale della Campania

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 § 9.
- 3) L'Ufficio Speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo che, in raccordo con le strutture 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 dalla Regione.
- 4) I dirigenti regionali che, per la struttura di rispettiva competenza (di primo o di secondo livello):
 - a. svolgono un'attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria;
 - b. partecipano al processo di gestione del rischio, mappando i processi, valutandoli e proponendo le eventuali misure di prevenzione del rischio corruttivo;
 - c. collaborano attivamente al fine di assicurare la corretta attuazione del PTPCT/PIAO e della normativa in materia di prevenzione della corruzione;
 - d. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione;
 - e. adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale e osservano le misure contenute nel PTPCT;
 - f. 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 Procedimenti Disciplinari (UPD), individuato nella UOD 50.14.02 Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati”, 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 PTPCT. Essi, dunque, sono tenuti a: partecipare al processo di gestione del rischio; osservare le misure contenute nel PTPCT; 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 PTPCT, 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 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”.



2.3.2 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Le linee d'azione del DEFRC

Il Documento di Programmazione Economica e Finanziaria della Regione Campania (DEFRC 2023 - 2025), approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 416 del 27.07.2022 e dal Consiglio regionale, mediante sua risoluzione di maggioranza nella seduta del 24.11.2022, e successiva Nota di aggiornamento del DEFRC con relativa Risoluzione di maggioranza del Consiglio regionale del 22.12.2022 ¹¹, indicano tra le politiche anche quella del Rafforzamento e semplificazione amministrativa, nel cui ambito vi è la specifica Linea d'azione n. 82 "Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza", ed i cui i risultati attesi sono la informatizzazione della gestione di tutte le fasi del PTPCT/sezione anticorruzione del PIAO, un ulteriore progresso nella mappatura dei processi, il miglioramento dell'accessibilità degli utenti alle informazioni pubblicate ¹².

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 formalizzati dal Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2022-0020573/UDCP/GAB/GAB del 15.12.2022. Le direttrici prioritarie nell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione Campania per il 2023 sono, dunque:

- 1) migliorare la trasparenza e l'accessibilità per gli *stakeholder*, sia interni che esterni, con particolare riguardo alla gestione dei fondi europei compreso il PNRR, in raccordo con gli Uffici competenti in materia di programmazione unitaria, con le Autorità di gestione e con l'Ufficio per la crescita e la transizione digitale;
- 2) proseguire nella informatizzazione delle attività di rilevazione e valutazione del rischio corruttivo e di monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruptive, in raccordo con l'Ufficio per la crescita e la transizione digitale;
- 3) proseguire nella crescita costante della cultura della integrità e promozione della legalità.

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 2023 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

¹¹ I documenti sono consultabili nella relativa [pagina](#) della sottosezione Bilanci di Amministrazione trasparente.

¹² Come delineato nel DEFRC, dunque, il rafforzamento della capacità amministrativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione sarà realizzato continuando l'affinamento della mappatura dei processi gestiti dagli uffici regionali. Si proseguirà nell'informatizzazione delle attività di definizione e monitoraggio dei prossimi Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT/PIAO sezione Rischi corruttivi e trasparenza) e di gestione delle segnalazioni (whistleblowing). Si valuterà la riorganizzazione delle informazioni pubblicate in Amministrazione trasparente per migliorare l'accessibilità dei cittadini/utenti.



Giunta Regionale della Campania

tempestività e l'adeguatezza dei riscontri delle strutture alle richieste del RPCT (comprese, dunque, quelle relative al monitoraggio dell'attuazione della presente Sottosezione).

2.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno.

L'analisi del contesto esterno rientra tra le 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). Si può fare, dunque, 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 informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento, alle criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio.

Gli esiti dell'analisi possono essere utilizzati per la rilevazione di aree di rischio da esaminare prioritariamente, l'individuazione di processi e fasi processo da mappare, l'identificazione di nuovi eventi rischiosi, l'elaborazione di misure di prevenzione specifiche¹³.

Il contesto economico e sociale.

Per l'analisi del contesto economico e sociale della Campania si rinvia al già citato DEFRC 2023-2025¹⁴.

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), dall'operatività pluriennale della fondazione Polis (che, dal 2008 opera in materia di riutilizzo dei beni confiscati e di aiuto alle vittime innocenti della criminalità¹⁵).

¹³ I dati e le informazioni utilizzati per definire il contesto esterno in cui opera la Regione Campania sono quelli desunti dal DEFRC, dal Rapporto annuale UIF 2021, dalle Relazioni semestrali della DIA per gli anni 2021, dalla "Relazione sullo Stato di diritto 2022" della Commissione Europea, da indagini Istat e dell'Anac, dalle relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario delle Autorità giudiziarie della Campania e, infine, dalle segnalazioni pervenute al RPCT.

¹⁴ I documenti sono consultabili nella relativa [pagina](#) della sottosezione Bilanci di Amministrazione trasparente.

¹⁵ <http://fondazionepolis.regione.campania.it/index.php?pgCode=G4155>.



Sicurezza, giustizia e reati contro la Pubblica Amministrazione.

Nel corso del 2021 l'aumento del rischio di corruzione durante la pandemia di COVID-19¹⁶ ha determinato un aumento di questo fenomeno e dei reati connessi¹⁷, con tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia legale. Secondo le autorità inquirenti, le reti criminali hanno approfittato in particolare delle necessità che la pandemia ha creato per PMI economicamente fragili e dell'ottenimento di aiuti di Stato e sovvenzioni pubbliche, con somme utilizzate impropriamente per altri scopi e non recuperate. A livello nazionale ed internazionale preoccupano tendenze analoghe per le assegnazioni dei fondi PNRR, data la notevole entità delle risorse erogabili¹⁸.

Nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento (2022) sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel primo semestre 2021, si rileva un aumento dell'8 % dei reati contro la pubblica amministrazione registrati, con un picco del 32 % per quelli di corruzione. Anche in considerazione di tali fattori, la percezione fra la cittadinanza è che il livello di corruzione nel settore pubblico continui ad essere relativamente elevato. Nell'Indice di percezione della corruzione 2021 di Transparency International l'Italia ha ricevuto un punteggio di 56/100 e si è classificata al 13° posto nell'Unione europea e al 42° posto a livello mondiale¹⁹. Questa percezione è aumentata significativamente negli ultimi cinque anni²⁰.

Secondo l'Annuario ISTAT 2022, nel 2021 la Campania è la regione in cui il rischio di criminalità è percepito maggiormente (31,9 per cento delle famiglie)²¹, dato in calo rispetto al 2020 (34,6 per cento delle famiglie).

Alla luce del descritto quadro nazionale e delle riforme legislative intervenute, l'ANAC pone nuovamente l'accento, nel PNA 2022, sul settore dei contratti pubblici quale ambito strategico per la prevenzione della corruzione, da monitorare adeguatamente e da presidiare con apposite misure di trattamento del rischio, anche in considerazione delle novità normative, a volte derogatorie, adottate al fine di semplificare ed accelerare gli affidamenti dei contratti pubblici, ma spesso complesse e non sempre chiare, con il conseguente rischio di amplificare i rischi corruttivi e di cattiva amministrazione tipici dei contratti pubblici.

Nella Relazione inaugurale dell'anno giudiziario 2022 della Corte d'Appello di Napoli²² è emerso – sulla scorta delle informazioni fornite dalle Questure – un andamento crescente dei reati commessi nelle varie province campane²³. Altro dato degno di evidenza concerne il profilo della criminalità

¹⁶ Relazione sullo Stato di diritto 2021 - Capitolo sulla situazione dello Stato di diritto in Italia, pagg 13 e 14.

¹⁷ I reati connessi comprendono l'abuso d'ufficio e la truffa, secondo informazioni ricevute dalla Guardia di Finanza / Consiglio nazionale forense in occasione della visita in Italia della Commissione Europea del 3 luglio 2022 ("Relazione sullo stato di diritto in Italia", pag. 21)

¹⁸ Informazioni della Corte dei conti / Procura generale della Cassazione ricevute in occasione della visita in Italia. ("Relazione sullo stato di diritto in Italia", pag. 17).

¹⁹ Transparency International (2022), Indice sulla percezione della corruzione 2021. Il livello di corruzione percepita è classificato come segue: basso (la percezione della corruzione nel settore pubblico fra gli esperti e i dirigenti d'azienda ha un punteggio superiore a 79); relativamente basso (punteggio compreso fra 79 e 60); relativamente alto (punteggio compreso fra 59 e 50); alto (punteggio inferiore a 50).

²⁰ Da 50 nel 2017 il punteggio è passato a 56 nel 2021. Quando negli ultimi cinque anni il punteggio è variato di oltre cinque punti si considera che aumenta/diminuisce significativamente; migliora/peggiora quando la variazione è tra 4 e 5 punti ed è ritenuto relativamente stabile con variazione da 1 a 3 punti.

²¹ A livello nazionale, il 22,7 per cento delle famiglie italiane indica il rischio di criminalità come un problema presente (molto o abbastanza) nella zona in cui abitano. Il valore è in diminuzione negli ultimi anni e la tendenza si conferma anche nel 2020 in calo del 2,9 per cento rispetto al 2019.

²² Corte d'Appello Napoli, Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario, 22 gennaio 2022

²³ Nella relazione si richiama, riguardo la città di Napoli e Provincia, un aumento del 9,43% del numero complessivo dei delitti, da 111.286 dell'anno 2020 a 121.778 dell'anno 2021 (aumento di omicidi volontari, sia consumati che tentati, omicidi colposi, lesioni dolose, violenze sessuali, furti, associazioni per delinquere, semplici e di tipo mafioso, e i delitti informatici; riduzione di rapine, estorsioni, usure, sequestri di persona, riciclaggi, incendi, ricettazioni, delitti in materia di sostanze



Giunta Regionale della Campania

giovanile, in netto aumento rispetto agli anni precedenti, atteso che i dati della Sezione Minorenni della Corte di Appello, registrano un aumento, seppur lieve, dei procedimenti penali da 88 a 102, pur avendone definiti 95. In netto aumento rispetto all'anno precedente i procedimenti iscritti presso le Procure della Repubblica del Distretto nei confronti di imputati noti (110.311 rispetto ai 94.267 del 2020) ma sono aumentate anche le definizioni (113.384 rispetto alle 95.970 del 2020), con conseguente riduzione della pendenza a 66.325 procedimenti, mentre sono diminuiti, anche se di poco (da 1.797 a 1.747) i procedimenti iscritti presso la Procura della Repubblica dei Minorenni che ha mantenuto una pendenza sostanzialmente stabile. In particolare, a fronte di un decremento progressivo del numero totale di delitti denunciati in Campania dal 2016 al 2020, nell'anno 2021 il numero dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria è tornato nuovamente a crescere e con esso anche quello dei reati contro la pubblica amministrazione (ricompresi nella voce "altri delitti" della seguente tabella).

Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Campania.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
strage	4	0	4	0	1	3
<u>omicidi volontari consumati</u>	82	53	43	35	37	47
<u>omicidi colposi</u>	140	145	148	174	158	200
percosse	1322	1464	1496	1468	1412	1585
lesioni dolose	6750	7056	7395	7014	5373	5685
minacce	8714	8813	9755	9504	8731	8759
sequestri di persona	123	117	150	88	85	79
ingiurie	2009	325
violenze sessuali	307	301	321	334	311	371
atti sessuali con minorenne	47	45	38	41	38	50
corruzione di minorenne	8	11	15	10	4	7
sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione	85	81	51	41	42	25
pornografia minorile e detenzione di materiale pedopornografico	36	29	33	81	59	89
<u>furti</u>	111778	107009	105251	98484	72738	83915
<u>rapine</u>	7917	7082	6063	4828	3624	3492
estorsioni	1307	1223	1305	1200	1151	1176
truffe e frodi informatiche	18206	18593	20566	20574	24213	27326
delitti informatici	638	604	915	1105	1486	1703
contraffazione di marchi e prodotti industriali	1490	1334	979	998	642	674
violazione della proprietà intellettuale	285	206	141	92	26	21
ricettazione	2632	2404	2033	1791	1403	1337

stupefacenti e sfruttamento della prostituzione). Nella provincia di Avellino il numero complessivo dei delitti è aumentato da 4.977 a 5.295 (principalmente furti, estorsioni, violenze sessuali e delitti informatici). Anche nella provincia di Caserta il numero complessivo dei reati è aumentato, sia pure in misura minore (5,08%; in particolare, sono aumentati i reati di sfruttamento della prostituzione, gli omicidi colposi, i furti, le ricettazioni e i delitti informatici). A Benevento il numero complessivo dei reati è aumentato da 5.242 a 5.430 (furti, rapine, estorsioni, violenze sessuali e i delitti informatici).



Giunta Regionale della Campania

riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	237	211	274	208	211	206
usura	48	52	46	38	47	32
danneggiamenti	10224	10424	10569	10612	9145	10874
<u>incendi</u>	1241	1603	483	884	945	765
danneggiamento seguito da incendio	605	681	553	619	516	568
normativa sugli stupefacenti	2998	3409	3373	3060	2562	2352
attentati	60	61	34	24	17	21
associazione per delinquere	110	96	93	67	61	80
associazione di tipo mafioso	31	28	35	72	50	60
contrabbando	279	329	399	363	450	481
altri delitti	42816	43897	45047	47241	46754	50592
totale	222685	217846	217743	211182	182419	202698

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

Criminalità organizzata

Dai Rapporti semestrali della DIA per il 2021 e dalla Relazione sullo stato di diritto in Italia del 2022 emerge una situazione allarmante secondo cui la criminalità organizzata ha creato, nella prima fase della pandemia, un "welfare alternativo" al sostegno pandemico più lento e gravoso offerto dallo Stato, per rafforzare il suo controllo territoriale sulle imprese nelle zone rurali e migliorare il proprio credito sociale. In una seconda fase, le reti della criminalità organizzata si sono posizionate come interlocutori di PMI in difficoltà economiche anche nell'Italia centrale e settentrionale, attraverso la concessione di prestiti a tasso agevolato. Nei contesti in cui le organizzazioni criminali già godevano di stabilità e di credito economico e sociale, questo riconoscimento ha facilitato contatti spontanei da parte di soggetti vulnerabili. In territori in cui un approccio diretto non avrebbe avuto alcun effetto, le organizzazioni criminali si sono avvalse di soggetti intermediari, come avvocati e contabili, che utilizzano i propri canali professionali per ottenere informazioni su persone o imprese vulnerabili o utilizzarne le competenze.

L'evidenziata capacità di sfruttamento delle difficoltà create dalla pandemia ha riguardato in maniera particolare anche le organizzazioni criminali campane (e, nello specifico, quelle della città di Napoli), le quali rappresentano vere e proprie "connotazioni strutturali del tessuto sociale ed economico della città e di larga parte del territorio regionale dove la camorra agisce come formidabile fattore di alimentazione finanziaria e di alimentazione del sistema di relazioni, di mediazione, propria dell'ordinario sistema d'impresa. I grandi cartelli camorristici (che controllano larga parte delle attività illecite e non solo illecite della città) oggi coincidono con vere e proprie costellazioni di imprese"²⁴.

La scaltra capacità di generare ingenti profitti anche attraverso attività a basso rischio giudiziario²⁵ ha di fatto trasformato da tempo i principali cartelli camorristici in vere e proprie holding

²⁴ Stralci del discorso del Procuratore pro tempore della Repubblica presso il Tribunale di Napoli, Giovanni Melillo pronunciato in occasione del convegno "La Città e la Camorra - Napoli e la questione criminale" organizzato proprio dalla Procura di Napoli e dal Laboratorio interdisciplinare di ricerca sulle mafie e la corruzione (LIRMAC) dell'Università Federico II di Napoli tenutosi il 26 novembre 2021 all'interno dell'Ateneo partenopeo. Il quadro è riportato nel Rapporto della DIA del secondo semestre 2021.

²⁵ Dalle tradizionali attività dei cd. magliari del contrabbando e del gaming illegale alle truffe telematiche e al controllo degli appalti, delle aste giudiziarie, del ciclo dei rifiuti e dell'edilizia pubblica e privata fino alla nuova frontiera delle grandi frodi fiscali.



Giunta Regionale della Campania

imprenditoriali parti integranti dell'economia legale supportate da stratificati sistemi relazionali fondati su legami personali molto spesso parentali e connivenze in ampi settori dell'imprenditoria e nella pubblica amministrazione. Tutto ciò è peraltro esemplificabile con quello che è stato dagli stessi affiliati denominato il "Sistema" ovvero una struttura di coordinamento gestionale che le organizzazioni camorristiche si danno al fine di raggiungere gli obiettivi comuni finalizzati esclusivamente al perseguimento dell'illecito arricchimento.

La pandemia da COVID-19 sul piano sociale ed economico ha incrementato da un lato la povertà nelle aree più depresse della regione, dall'altro ha rappresentato un'occasione di affermazione e rinnovato consenso per i clan più potenti. Nel suo intervento in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 il Presidente della Corte di Appello di Napoli ha fornito alcuni dati sull'evoluzione dei fenomeni di criminalità organizzata in relazione all'impatto della pandemia da COVID 19 sull'economia. Nella Relazione è stato evidenziato che *"... nel periodo del lockdown, si è registrata la complessiva riduzione dei reati di natura violenta e con l'uso delle armi, nonché una rimodulazione delle modalità di approvvigionamento e spaccio delle sostanze stupefacenti (consegna "a domicilio"). Inoltre era emersa un'attività di "solidarietà" (raccolta generi alimentari per la distribuzione ai più bisognosi) con lo scopo di creare una sorta di "fidelizzazione" per la successiva gestione delle risorse stanziare dagli organi governativi per finanziare i buoni spesa (oltre 7 milioni di euro per il solo Comune di Napoli) e fronteggiare l'emergenza connessa alla diffusione del c.d. "Corona-virus"".* Peraltro, *"nel periodo immediatamente successivo (luglio – settembre 2020), si è avuta una "fase 2" nel trend criminale, con una forte ripresa delle attività estorsive che si è manifestata, prevalentemente, con atti intimidatori; un aumento, a causa della crisi economica determinatasi, delle richieste di denaro a tasso usurario ai gruppi più strutturati e dediti a tale tipo di attività; una immediata infiltrazione criminale nel settore economico-commerciale per l'accaparramento di liquidità, in considerazione degli ultimi interventi normativi che prevedono prestiti agevolati con fondi di garanzia per le imprese in difficoltà"*²⁶. Proprio in ragione dello specifico rischio d'infiltrazione criminale le sistematiche attività di prevenzione (quali provvedimenti ablativi, interdittive prefettizie antimafia, attività dei gruppi interforze, commissioni di accesso nelle amministrazioni disposte nelle diverse province campane) si confermano un'impalcatura efficace di salvaguardia delle regole del libero mercato. Tali provvedimenti accanto alle investigazioni giudiziarie costituiscono presidi di legalità fondamentali soprattutto per garantire la correttezza dei processi decisionali degli enti locali chiamati a spendere in maniera efficace i fondi pubblici di ripresa destinati alla Regione. Al riguardo la stessa Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia a più riprese ha avuto modo di raccomandare l'attivazione dei diversi presidi antiriciclaggio per prevenire le possibili distorsioni dell'economia legale specie nell'attuale delicata fase di attuazione del PNRR²⁷.

Riciclaggio, corruzione, concussione, peculato

La situazione emergenziale ingenerata dalla pandemia da Covid-19 ha dato impulso alla nascita di nuove frontiere di sviluppo di reati economici-finanziari, quali il riciclaggio ed il reinvestimento di denaro nel mercato delle imprese turistiche, della ristorazione e dell'abbigliamento, in ragione della maggiore difficoltà che questi settori hanno avuto a causa delle prolungate chiusure degli anni 2020 e 2021. La situazione pandemica ha inoltre focalizzato l'interesse delle organizzazioni criminali locali al mercato della produzione, distribuzione e commercio di DPI (mascherine chirurgiche e non), e della loro distribuzione ad enti locali e ospedalieri. Tale mercato ha ingenerato il riciclaggio di denaro e nuove forme di guadagno, soprattutto per la distribuzione di dispositivi contraffatti, perché non

²⁶ Stralcio della Relazione presentata il 22 gennaio 2022.

²⁷ Consultazione del sito <https://uif.bancaditalia.it> del 29 aprile 2022.



Giunta Regionale della Campania

autorizzati, non a norma con le indicazioni sanitarie relative ai parametri di filtraggio o privi di marchio CE. Numerosi, a tal proposito, sono stati i sequestri di materiale da parte della Guardia di Finanza.

Le segnalazioni di operazioni sospette ricevute dall'UIF nel 2021 rimangono quasi esclusivamente riconducibili a ipotesi di riciclaggio (99,6% del totale), a fronte di un numero limitato di quelle relative a finanziamento del terrorismo, seppur in aumento del 13,1% rispetto al 2020. La distribuzione territoriale delle segnalazioni rispecchia in gran parte quella rappresentata nel 2020. La Lombardia, in continuità con gli anni precedenti, si conferma in valore assoluto la prima regione per concentrazione dell'operatività sospetta, con un'incidenza del 18,2% sul totale; seguono il Lazio (12,4%) e la Campania (11,3%). In rapporto alla popolazione residente, invece, il maggior contributo in termini di collaborazione attiva proviene, nell'ordine, da Lazio, Campania e Lombardia.

Segnalazioni ricevute per regione in cui è avvenuta l'operatività segnalata					
REGIONE	2020		2021		
	(valori assoluti)	(quote %)	(valori assoluti)	(quote %)	(var. % rispetto al 2020)
Lombardia	19.632	17,3	25.447	18,2	29,6
Lazio	14.329	12,7	17.236	12,4	20,3
Campania	14.715	13,0	15.728	11,3	6,9
Veneto	8.374	7,4	10.253	7,3	22,4
Emilia-Romagna	7.810	6,9	9.570	6,9	22,5
Sicilia	8.005	7,1	9.283	6,7	16,0
Piemonte	6.398	5,7	8.295	5,9	29,6
Toscana	6.695	5,9	8.206	5,9	22,6
Puglia	6.861	6,1	7.702	5,5	12,3
Calabria	3.369	3,0	3.826	2,7	13,6
Liguria	2.574	2,3	3.198	2,3	24,2
Marche	2.419	2,1	2.897	2,1	19,8
Trentino-Alto Adige	1.869	1,7	2.378	1,7	27,2
Friuli Venezia Giulia	1.862	1,6	2.264	1,6	21,6
Abruzzo	1.548	1,4	1.990	1,4	28,6
Sardegna	1.757	1,6	1.880	1,3	7,0
Umbria	1.032	0,9	1.283	0,9	24,3
Basilicata	786	0,7	867	0,6	10,3
Molise	468	0,4	559	0,4	19,4
Valle d'Aosta	229	0,2	245	0,2	7,0
Estero	1.521	1,3	1.412	1,0	-7,2
Online	934	0,8	5.005	3,6	435,9
Totale	113.187	100,0	139.524	100,0	23,3

Tabella tratta dal Rapporto annuale UIF 2021, pag. 19

Milano, Prato, Roma e Napoli si confermano come le principali province di localizzazione delle segnalazioni per 100.000 abitanti.



Giunta Regionale della Campania

Distribuzione in quartili delle segnalazioni ricevute per 100.000 abitanti
in base alla provincia in cui è avvenuta l'operatività segnalata

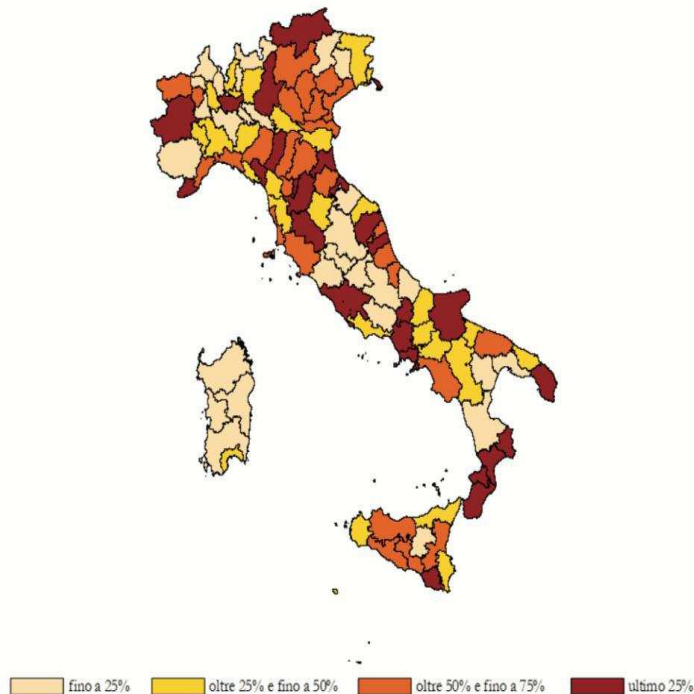


Tabella tratta dal Rapporto annuale UIF 2021, pag. 20

Sul fronte dell'antiriciclaggio dal rapporto DIA del secondo semestre 2021 emerge che solo nel secondo semestre del 2021 i Prefetti di Napoli e Caserta hanno rispettivamente emesso 39 e 24 interdittive antimafia nei confronti di ditte operanti per lo più nei settori edile, agricolo, del commercio (immobiliare, delle auto e degli imballaggi), dei servizi medico-sanitari, della ristorazione, delle onoranze funebri, dei centri estetici, del ciclo di smaltimento dei rifiuti, delle pulizie, dei giochi e scommesse, nonché dei trasporti. I sodalizi campani sempre più spesso sfruttano il nuovo canale del *business* illegale delle frodi fiscali, realizzate attraverso società spesso operanti all'estero nel commercio degli idrocarburi. Mediante società "di comodo" e transazioni giustificate da titoli contrattuali fittizi i clan alimentano rilevanti flussi finanziari tanto con gli ingenti profitti derivanti dal risparmio per il mancato pagamento di imposta, quanto con la reimmersione nei circuiti economico-finanziari legali del denaro provento delle più tradizionali attività criminali.

Più in generale, con riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione e alla tutela della spesa pubblica, nella Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 del Presidente della Corte d'Appello di Napoli, 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;



Giunta Regionale della Campania

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 fondo europeo di sviluppo regionale);
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 dalla Guardia di Finanza del Distretto di Corte d’Appello di Napoli, nel periodo 1.7.2020 – 30.06.2021, sono stati denunciati 1.743 responsabili e di cui 14 tratti in arresto, in relazione a frodi al bilancio nazionale e comunitario intercettate che ammontano a circa 39,2 milioni di euro. A seguito di controlli su pubblici incanti per un valore di circa 42,69 milioni di euro, sono risultati oggetto di assegnazione irregolare somme per circa 4,36 milioni di euro (con la conseguente denuncia di 16 responsabili, 2 dei quali sottoposti agli arresti)²⁸.

Le attività intraprese dall’Ufficio del RPCT della Regione Campania.

In considerazione del quadro economico e criminale delineato dalle varie fonti nazionali ed internazionali, nonché regionali²⁹, 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.

Si è ritenuto necessario, pertanto mantenere nel catalogo dei processi regionali, un’area di rischio specificamente dedicata alle attività in materia di sanità (area di rischio AI "Accreditamento istituzionale"); sono stati, altresì, confermati i giudizi medio-alti relativi al rischio corruttivo dei processi e delle fasi processo in essa contenuti, nonché tutte le misure specifiche già presenti nei precedenti Piani anticorruzione, in quanto ritenute idonee da parte degli uffici competenti.

Parimenti confermata, per le medesime ragioni, è stata l’area di rischio dedicata all’ambiente (area di rischio AR "Ambiente e rifiuti"), con i suoi processi, le relative valutazioni e correlate misure specifiche di controllo.

In linea con le indicazioni dell’ANAC, però, si è altresì ritenuto di dover approfondire altre aree di rischio riguardanti settori "sensibili". Con gli Orientamenti 2022 e il PNA 2022 l’ANAC ha raccomandato, infatti, di considerare nella mappatura dei processi anche quelli relativi al raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico e, in generale, quelli che afferiscono alle risorse del PNRR. In particolare, nella Sezione Speciale “Il PNRR e i contratti pubblici”, così come nella Sezione III degli Orientamenti 2022, l’ANAC si è soffermata sull’area di rischio Contratti pubblici in considerazione dell’intervenuta disciplina derogatoria in materia, proponendo un focus di approfondimento dei processi organizzativi ad essa riferibili, contenente l’individuazione di eventi rischiosi e di misure anticorruptive peculiari.

Atteso 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 accorpandone altri – e dato atto nel PTPCT 2022-2024³⁰ dell’esigenza di approfondire l’area di rischio Contratti pubblici, l’Ufficio del RPCT ha dunque avviato un 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).

²⁸ Dati tratti dalla Relazione per l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2022 del Presidente della Corte d’Appello di Napoli, pag. 347 e ss.

²⁹ Sono state altresì analizzate le n. 9 segnalazioni ricevute, comprese le anonime e le n. 2 pervenute per il canale della piattaforma whistleblowing, e le risultanze dell’attività del monitoraggio sull’attuazione del PTPCT/PIAO 2022.

³⁰ Sezione III, Capitolo 3.



Giunta Regionale della Campania

Al fine di arricchire il catalogo dei processi e delle relative fasi processo, nonché i corrispondenti cataloghi degli eventi rischiosi e di possibili misure specifiche – tra cui scegliere quelle per un presidio più puntuale delle fasi dei processi dove tali eventi si possono verificare – sono state pertanto analizzate ed approfondite: l'Area di rischio "Contratti pubblici" (codice CP); l'Area di rischio "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio" (codice GE); l'Area di rischio "Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei" (codice GF), ora divenuta "Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione", compreso il PNRR (annettendo in essa, appunto, anche i processi di gestione dei fondi nazionali di coesione, ed i fondi del PNRR). Per maggiori dettagli si rinvia al § 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", in cui tra le altre, sono riportate utili informazioni riguardanti il rinnovato Ufficio speciale per le Grandi opere, ad opera della d.G.R. n. 148 del 30.03.2022. Questa è, infatti, una tra le riorganizzazioni ordinamentali del 2022 di particolare rilevanza per la valutazione di impatto del contesto interno, in quanto sono stati istituiti uffici dedicati ai compiti della Regione connessi all'attuazione del PNRR.

Con riferimento alla distribuzione territoriale degli uffici dell'Ente, gli esiti di un'analisi della competente Direzione generale per le risorse strumentali aggiornata a dicembre 2022 delineano la presenza di n. 144 sedi dislocate sull'intero territorio regionale, di cui più di un terzo dei Centri per l'impiego (le cui corrispondenti funzioni amministrative sono passate recentemente dalle Province alla Regione); 31 sedi accolgono contestualmente uffici di diverse Strutture dirigenziali di primo livello. Sia la Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili che la Direzione generale per il Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, Valutazioni e autorizzazioni ambientali posseggono n. 5 Unità operative dirigenziali che svolgono attività in ambito provinciale; 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).

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 § 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 implementare il Valore Pubblico

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 2022 una più ampia ed organica attività di mappatura, sia per aggiornare il Catalogo dei processi allegato al PTPCT 2022 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 evidenziata dall'Anac la necessità che siano presidiati da misure idonee di prevenzione 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 PTPCT/PIAO 2022, 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" (comprendente anche altri processi organizzativi peculiari della materia sanitaria);
- 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";
- 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" (ex "Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei");
- 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".

Nell'attività di mappatura, peraltro proseguita a tutto gennaio 2023 ³¹, sono stati per la prima volta definiti e dunque censiti anche specifici processi organizzativi trasversali, di competenza di tutte le SPL, e dedicati alle "Attività in materia di anticorruzione", alle "Attività in materia di trasparenza e

³¹ Nel corso dell'attività di individuazione dei processi (e relative fasi) funzionali al raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico è emersa da parte di alcune SPL l'esigenza di creare nuovi processi in quanto precedentemente non mappati (in particolare, n.12 nuovi processi organizzativi, per n. 13 nuove fasi processo).



Giunta Regionale della Campania

diritto di accesso", alle "Attività in materia di tutela della privacy" (tutti inseriti nell'area di rischio AT).

Quanto al numero complessivo di processi organizzativi e relative fasi processo, il PTPCT 2020-2022 contava n. 244 processi (con n. 3387 fasi processo, per n. 31 SPL); il PTPCT 2021-2023 ne contava n. 279 (con n. 3536 fasi, per n. 34 SPL); la valutazione del rischio contenuta nel PTPCT 2022-2024 ha riguardato n. 328 processi (con n. 3801 fasi per n. 32 SPL).

Ai fini della redazione del PIAO 2023 sono stati infine censiti e valutati n. 344 processi (con n. 6156 fasi per n. 32 SPL). L'incremento del numero dei processi e, soprattutto, di quello delle fasi processo si spiega in considerazione sia della definizione dei predetti processi inerenti le attività in materia di anticorruzione, trasparenza e diritto di accesso, privacy; sia del focus sulle aree di rischio CP, GE, GF, relativamente alle quali si rinvia al successivo sottoparagrafo.

L'Allegato "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure" contiene l'elenco di tutte i processi (e relative fasi) attualmente censiti a fini anti corruttivi.

Focus sulle aree di rischio "Contratti pubblici", "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio", "Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione", compreso il PNRR.

Ai fini della mappatura dei processi sensibili – ovvero quelli su cui l'ANAC ha chiesto di prestare maggiore attenzione nella predisposizione del PIAO – è stato svolto un focus sulle aree di rischio:

- 1) "Contratti pubblici" (codice CP), secondo i parametri e le indicazioni fornite dall'Anac con il PNA 2015, con le "Linee guida n. 15 recanti Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" (delibera n. 494 del 05.06.2019) e, da ultimo, con gli Orientamenti 2022 ed il PNA 2022;
- 2) "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio" (codice GE), partendo dalla analisi e dalla razionalizzazione sperimentale effettuata in raccordo con la Direzione generale per le Risorse finanziarie competente *ratione materiae* ed adottata con il PTPCT 2022-2024, che sarà ora estesa alle altre strutture regionali titolari di capitoli di bilancio ³²;
- 3) Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei (codice GF), ora divenuta "Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione", anche nell'ottica di comprendere e delineare in modo più consapevole sia i processi organizzativi relativi all'utilizzo dei fondi nazionali di coesione, sia quelli PNRR (individuati dall'ANAC come rilevanti per il valore pubblico), partendo dalle indicazioni rese in materia di fondi strutturali (PNA 2018).

L'attività del RPCT e degli uffici competenti *ratione materiae* ³³ ha portato alla ridefinizione e razionalizzazione delle aree di rischio sunnominate e, dunque, dei relativi processi e fasi processo, cercando di coniugare una maggiore accuratezza della mappatura con una semplificazione nella descrizione dei predetti processi organizzativi, accorpando i processi ma dettagliandone le fasi.

³² Come anticipato nel PTPCT 2022, Sezione II, Capitolo 1.

³³ L'analisi e la ricostruzione dei processi e relative fasi delle aree di rischio richiamate sono frutto di un lavoro congiunto con le strutture regionali competenti *ratione materiae* o comunque interlocutori privilegiati in quanto principali uffici che operano nelle predette aree e dunque titolari di conoscenze tecniche e/o di funzioni. Sono state coinvolte, in particolare: per l'area di rischio Contratti pubblici, l'US Grandi opere 6006, la DG Politiche agricole 5007, la DG Risorse strumentali 5015, la DG Lavori pubblici e protezione civile 5018; per l'area di rischio Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, la DG Risorse finanziarie 5013 e la DG Risorse strumentali 5015; per l'area di rischio Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei, l'Ufficio di Staff PRA 500394, gli Uffici di Gabinetto della Programmazione unitaria 400107 e 400108, l'Autorità di audit 4100, l'Autorità di Certificazione 501495, la DG AdG FSE e FSC 5001, la DG AdG FESR 5003, la DG Politiche agricole 5007 (per i fondi FEAGA e FEAMP), l'US Grandi opere 6006 (per i fondi PNRR).



Giunta Regionale della Campania

Ulteriore risultato significativo è dato dall'arricchimento del censimento degli uffici regionali che operano nelle predette aree di rischio, con conseguente emersione e mappatura – e dunque, valutazione del rischio corruttivo – di altre fasi processo. Si riportano i seguenti dati:

Area di rischio	Uffici di 1° livello censiti nel PTPCT 2022	Uffici di 1° livello censiti nel PIAO 2023	Processi censiti nel PTPCT 2022	Processi censiti nel PIAO 2023	Fasi processo censite nel PTPCT 2022 ³⁴	Fasi processo censite nel PIAO 2023 ³⁵
CP Contratti pubblici	22	26	11	11	386	1575
GE Gestione entrate, spese e patrimonio	25	28	48	39	677	952
GF Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	16	19	19	5	106	672

Con particolare riferimento all'area di rischio Contratti pubblici, sono stati altresì predisposti dei cataloghi di possibili eventi rischiosi e di ipotesi di misure specifiche, tarati sulle caratteristiche delle attività analizzate: detti cataloghi sono stati, poi, formalmente trasmessi agli uffici regionali che ne hanno potuto tenere conto nelle proprie attività di autovalutazione dei processi e relative fasi processo, ed al correlato trattamento del rischio.

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 2023-2025, 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 vertice ³⁶

³⁴ Numero totale delle fasi processo di competenza di tutte le strutture dirigenziali regionali.

³⁵ Numero totale delle fasi processo di competenza di tutte le strutture dirigenziali regionali.

³⁶ Ambito A "Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione".

Ambito B "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".

Ambito C "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".



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

(su cui si rinvia alla sezione dedicata), nell'ambito dei processi organizzativi di competenza censiti nel Catalogo generale, 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 anti corruttivi, è emerso che ai n. 70 obiettivi di valore pubblico proposti dalle SPL sono sottesi n. 66 processi e n. 559 fasi processo "funzionali" al loro raggiungimento ³⁷. Per una tabella riepilogativa contenente gli abbinamenti degli obiettivi strategici di valore pubblico con i processi organizzativi ad essi funzionali, si rinvia all'Allegato Excel "OBSA VP e processi organizzativi".

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 Excel "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.

Ambito D "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".

³⁷ Va peraltro precisato che in numerosi casi i medesimi processi (e fasi processo) sono contestualmente funzionali a più OBSA di valore pubblico.



2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.

Gli eventi rischiosi.

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

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 identificano 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. 713 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. Al Registro è stato affiancato e reso disponibile a tutte le strutture un ulteriore elenco di eventi rischiosi, specificamente individuati e ripartiti per i processi dell'area di rischio Contratti pubblici.

Si rinvia all'Allegato "Registro dei rischi", come integrato dall'elenco specificamente definito per l'area di rischio Contratti pubblici trasmesso agli uffici regionali per la valutazione.

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 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.

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".

”.

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



Giunta Regionale della Campania

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 l'individuazione delle priorità di intervento per singola struttura ordinamentale, fino al livello di UOD. 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 interesse esterno e, dunque, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari esterni del processo determina un incremento del rischio;
- 2) "discrezionalità": il grado di discrezionalità del decisore interno alla PA 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.

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 valutazione 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 di processo di competenza.

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

Il RPCT ha, infine, provveduto ad un'ulteriore verifica delle valutazioni espresse, rapportando le stesse con quanto rilevato nel PTPCT/PIAO 2022, ed utilizzando le risultanze dell'analisi dei cd. "dati oggettivi": i precedenti giudiziari, i procedimenti disciplinari elevati a carico dei dipendenti regionali, le segnalazioni pervenute al RPCT anche da parte dei cd. *whistleblowers*, le notizie di stampa³⁸.

³⁸ Partendo da una serie di dati già acquisiti e valutati relativamente agli anni 2019-2020, le fattispecie che si è ritenuto di dover analizzare, come rilevanti ai fini della valutazione del rischio corruttivo, le sentenze, i procedimenti in corso e i decreti di citazione a giudizio del 2022 riguardanti i reati contro la P.A., il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640-bis c.p.), e più in generale i reati considerati dall'Anac nella relazione sul PTPCT; nonchè i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo-contabile (Corte dei Conti), sempre relativi all'anno 2022. Con riferimento ai procedimenti disciplinari elevati a carico dei dipendenti regionali, l'analisi ha riguardato quelli conclusi o attivati tra il dicembre 2021 ed il dicembre 2022 (e dunque non contemplati nel PTPCT 2022-2023), come comunicati dall'Ufficio Disciplinare. Come già riportato nella Relazione sul PTPCT 2022 (pubblicata in Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti), oggetto di indagine sono state dunque n. 9 segnalazioni, comprese 2 fattispecie veicolate dalla piattaforma *whistleblowing*; n. 26 giudizi penali (sfociati in altrettanti procedimenti disciplinari) e n. 1 giudizio contabile; n. 32 procedimenti disciplinari. I dati raccolti, una volta istruiti, hanno dunque portato ad approfondire, congiuntamente con le SPL interessate, la valutazione ed il trattamento del rischio di 4 processi, con conseguente emersione di n. 1 nuovo processo organizzativo e proposta di n. 2 misure specifiche.



Giunta Regionale della Campania

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. Nel lasso temporale tra la chiusura della valutazione delle singole strutture e la definitiva stesura della Sottosezione, è stata infine sollecitata un'ultima riflessione da parte di tutte le Strutture dirigenziali, consentendo eventuali rettifiche alla valutazione proposta, con particolare riferimento a specifiche fasi dei 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 privati ³⁹, ed a quelli indicati come funzionali agli OBSA di valore pubblico.

2.3.7 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

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.

Le misure generali (MG).

MG) programmate per il triennio 2022-2024, 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 §3.2.9.

b) Codice di comportamento (MG2).

Il vigente Codice di comportamento è stato approvato con D.G.R. n. 90 del 09/03/2021, pubblicata sul BURC n. 24 del 15/03/2021. Ai sensi dell'art. 1, comma 4 del Codice, il suo aggiornamento è a cadenza biennale: nel 2023 si darà avvio alla fase di istruttoria per il suo aggiornamento. Tra gli aspetti da tenere in debita considerazione, le indicazioni fornite dall'OIV in materia, le raccomandazioni dell'Anac contenute nella sua delibera n. 469 del 09.06.2021 in tema di whistleblowing, ed il contenuto del nuovo Codice di comportamento nazionale ⁴⁰.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative:

³⁹ Si tratta di alcuni processi che, in prima battuta, si è ritenuto riguardassero le aree di rischio: AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie"; 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".

⁴⁰ Lo schema di decreto del Presidente della Repubblica recante modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici è stato approvato in Consiglio dei Ministri il 01.12.2022.



MG 2 CODICE DI COMPORTAMENTO				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Aggiornamento del Codice di comportamento	RPCT UOD 501402 OIV	Proposta alla Giunta regionale del Codice di comportamento aggiornato Target ON	30.11.2023
2	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	10.11.2023 10.11.2024 10.11.2025
3	Monitoraggio sulla attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento da parte delle SPL	UOD 501402	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025

c) Rotazione del personale (MG3).

Con D.G.R. n. 659 del 17/12/2019, modificativa della precedente D.G.R. n. 158/2018, sono stati approvati 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 rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni”.

Nell'ambito dell'attività svolta dal RPCT congiuntamente ai competenti uffici della Direzione generale per le Risorse umane in ottemperanza all'art. 1, comma 10, della l. n. 190/2012 (“*verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione*”), si è convenuto sulla necessità di adeguare la citata D.G.R. n. 659/2019 quanto alla specifica del calcolo dei termini di permanenza massima nelle funzioni del personale di comparto e ad altri aspetti come la gradualità della rotazione, la formazione, i vincoli soggettivi, le misure sostitutive, il monitoraggio): è stata, pertanto, approvata la D.G.R. n. 359 del 07.07.2022, che contiene la disciplina aggiornata in materia di rotazione del personale negli uffici e nelle commissioni di concorso (ed attività equiparate), di gara, consultive e di vigilanza.

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

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 le seguenti 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	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025
2	Applicazione dei criteri di rotazione nella composizione delle Commissioni di concorso, selezioni, progressioni di carriera, interpello, procedure di mobilità ecc.; commissioni di gara; commissioni consultive e di vigilanza (DGR n. 359/2022).	Tutte le SPL	Trasmissione al RPCT di una relazione sull'avvenuta rotazione Target ON	10.11.2023 10.11.2024 10.11.2025
3	Proposta di rotazione del comparto ai sensi dell'art. 6 dell'Allegato 2 della DGR n. 359/2022 o, in caso di impossibilità applicativa (p.e., mancato superamento dei limiti temporali), comunicazione dei dati inerenti la rotazione interna alla SPL se comunque	Tutte le SPL	Trasmissione allo Staff 501492 ed al RPCT della proposta di rotazione del comparto ai sensi dell'art. 6 dell'Allegato 2 della DGR n. 359/2022 o, in caso di impossibilità applicativa (p.e., mancato superamento dei limiti temporali), dei dati inerenti la rotazione interna alla SPL se comunque effettuata (p.e., in caso di riorganizzazioni)	30.10.2023 30.10.2024 30.10.2025



Giunta Regionale della Campania

	effettuata (p.e., in caso di riorganizzazioni)		Target ON	
4	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	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025

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), ed agli artt. 42, 77 ed 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016 (ipotesi particolare in cui il conflitto di interesse insorga nell'ambito di una procedura di gara o nella esecuzione del contratto, con rinvio al citato art. 7 del d.P.R. n. 62/2013; sul tema sono intervenute anche le Linee guida n. 15, approvate con delibera dell'Anac n. 494 del 05.06.2019) e, ora, il PNA 2022 con il capitolo dedicato ai "Conflitti di interesse In materia di contratti pubblici". 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: in particolare, gli artt. 6, 7 e 14, che evidentemente rappresentano il riferimento attuativo principale della disciplina sul conflitto di interesse ⁴¹.

In materia sono state adottate due circolari (n. 6/2014 e n. 15/2016), visionabili su Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti. Vige, inoltre, il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale aggiornato con D.G.R. n. 90/2021, nel quale sono contenuti gli artt. 6, 7 e 14

⁴¹ Si richiamano le citate norme del Codice dei contratti pubblici. Secondo l'art. 6, rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi", il dipendente ha l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, i rapporti (propri o dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente) intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. Vi è inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il successivo art. 7 chiarisce che il dipendente deve astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o da attività che possano coinvolgere interessi propri o di propri parenti o affini o riguardare relazioni personali o rapporti di qualsiasi tipo con soggetti privati (tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche e del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di 53 convenienza" che comportano l'obbligo di astensione). L'art. 14, infine, rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" – che appare come una specificazione del precedente art. 7 – dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevute altre utilità nel biennio precedente, di ciò dandone comunicazione al superiore gerarchico che deciderà sull'astensione; ed un obbligo di informazione nel caso in cui il dipendente stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.



Giunta Regionale della Campania

(per facilità di memorizzazione e di applicazione, numerati analogamente alle corrispondenti norme del Codice generale), che riguardano la fattispecie in esame ⁴².

Attesa la congerie di disposizioni normative in materia e le raccomandazioni di Anac presenti nel PNA 2019 e nella delibera n. 494/2019 (contenenti le linee guida, ancorché non vincolanti, in materia di conflitto d'interessi nella materia degli appalti), nel 2022 era stata avviata dall'Ufficio del RPCT un'attività di stesura di una circolare in materia, riepilogativa ed illustrativa del *modus operandi* per tutte le strutture interessate. L'attività, sospesa nelle more della definizione del PNA 2022, potrà ora riprendere, con il contributo dei competenti uffici della Direzione generale per le Risorse umane, l'Ufficio speciale Avvocatura regionale e l'Ufficio speciale Grandi opere ⁴³. Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti 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	10.11.2023 10.11.2024 10.11.2025
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	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025

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."

⁴² Si richiamano le citate norme del Codice di comportamento regionale. Secondo l'art. 6 "il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, con le precisazioni previste nel richiamato articolo 6 del codice generale. In tali casi vige altresì l'obbligo di astenersi qualora il dipendente si trovi nelle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale" (comma 1); è prevista la rinnovazione della dichiarazione al mutare dello stato dei fatti (comma 2); vanno comunicati al dirigente dell'Ufficio di appartenenza anche gli incarichi a titolo gratuito che il dipendente abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni qualora tali incarichi presentino connessione, diretta o indiretta, con i compiti affidati al dipendente nell'ambito dell'ufficio ove presta servizio (comma 3). Parallelamente opera il successivo art. 7, ai sensi del quale "il dipendente ha il dovere di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza". Si evidenzia che l'art. 14, oltre a riprendere il contenuto dell'analogo art. 14 del Codice generale, specifica che "Il dipendente che si occupa dei contratti relativi a lavori pubblici rispetta, in particolare, le misure richieste dalla normativa vigente ai fini della prevenzione degli illeciti commessi nell'ambito delle attività della Regione e, in particolare, degli illeciti corruttivi; rispetta le prescrizioni contenute nel PTPCT, prestando la sua collaborazione al RPCT".

⁴³ Potranno essere uniformate le modalità di verifica e monitoraggio, e definirsi una nuova modulistica.



Giunta Regionale della Campania

Quale misura generale prevista nei precedenti PTPCT, che si ripropone per il prossimo triennio, c'è il monitoraggio delle comunicazioni, delle autorizzazioni e delle ipotesi di incarichi vietati, in attuazione dell'art. 53 del d.l.s n. 165/2001. 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.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti 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	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025
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	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025
3	Svolgimento di incarichi d'ufficio: adozione della circolare attuativa, subordinatamente all'approvazione della DGR sulle linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni	DG 5014	Adozione della circolare attuativa, subordinatamente alla approvazione della DGR Target ON	Entro 60 giorni dall'approvazione della DGR

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. Le circolari adottate in materia dall'Ufficio del RPCT sono tutte pubblicate in Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative:

MG 6 INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle	UOD 501412 (per gli incarichi su strutture diverse da quelle	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025



dichiarazioni rese dagli interessati merito alla sussistenza di cause di inconferibilità ed alle cause di incompatibilità	di diretta collaborazione del Presidente, cd. UDCP) UDCP, 400106 e 400301 (rispettivamente, per le dichiarazioni di incompatibilità e per quelle di inconferibilità rese in merito agli incarichi su strutture degli stessi UDCP)	nell'annualità di riferimento Target ON	
---	--	---	--

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. È ora intervenuto il PNA 2022 che dedica un intero capitolo al pantouflage: sarà pertanto utile verificare la necessità di adottare una circolare di aggiornamento rispetto a quelle già esistenti.

Rispetto alla misura generale *de qua* si confermano le seguenti misure attuative (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-pantouflage 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	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025
2	Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei	SPL presso cui erano incardinati i	Trasmissione al RPCT degli esiti dei controlli Target ON	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025



Giunta Regionale della Campania

	dipendenti cessati estratti a campione	dipendenti cessati estratti a campione		
3	Richiamo al rispetto della disciplina in tema di <i>antipantouflage</i> in occasione della cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti con l'amministrazione regionale	UOD 501407	Trasmissione al RPCT di un report sull'inserimento di un richiamo alla disciplina <i>antipantouflage</i> nella comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro Target ON	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025

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 6. 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 normativa⁴⁴.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative:

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 Target ON	30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024

⁴⁴ 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).



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

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

Nel mese di febbraio 2022, per consentire l'invio delle segnalazioni anche da parte dei lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, contemplati nel co. 2 del novellato art. 54-bis d.lgs. 165/2001, è stato attivato il seguente indirizzo e-mail dedicato whistleblowing.imprese@regione.campania.it.

Sulla predetta piattaforma digitale nel 2022 il RPCT – congiuntamente con l'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale 6011 per i profili tecnico-informatici, e l'ufficio del DPO 400303 per gli aspetti relativi alla tutela della riservatezza dei dati del segnalante – ha avviato un'attività di analisi per comprendere la sua aderenza alle Linee Guida fornite da Anac con delibera 469 del 09.06.2021 ed individuare gli interventi necessari per l'adeguamento dell'applicativo.

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

È inoltre recentissima l'approvazione in esame preliminare, da parte del Consiglio dei ministri del 09.12.2022, del decreto legislativo per il recepimento della Direttiva UE 1937/2019 in materia di *whistleblowing*. Il testo non è ancora noto, ma non appena entrato in vigore occorrerà ovviamente tenerne conto per indirizzare le attività a farsi nell'anno 2023.

In linea con il lavoro del 2022, per l'anno 2023 si propone di completare e affinare il lavoro di analisi della piattaforma informatica e di adeguarla alle nuove esigenze, in modo da implementarla soppiantando quella attualmente in uso presso la Regione Campania. Si stima di concludere le attività di test, customizzazione ed avvio d'utilizzo della piattaforma nella prima metà del 2023, previa predisposizione di un atto organizzativo contenente la regolamentazione delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni.

Rispetto alla misura generale *de qua* si confermano le seguenti misure attuative:

MG 9 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (CD. WHISTLEBLOWER)				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Adeguamento delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni	RPCT DPO US 6011	Report sull'adeguamento delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni Target ON	31.12.2023
2	Raccolta dei dati relativi al numero di segnalazioni pervenute ai fini del monitoraggio	RPCT	Report delle segnalazioni pervenute tramite piattaforma informatica Target ON	31.12.2023 31.12.2024 31.12.2025

j) Formazione (MG10)

In riferimento alla programmazione delle attività formative per l'anno 2023, come definite in raccordo con il competente ufficio Formazione, verranno calendarizzati n. 6 webinar sincroni in materia di anticorruzione e trasparenza della durata di 2 ore ciascuno, di cui n. 4 webinar di natura



Giunta Regionale della Campania

generalista per tutti i dipendenti della Giunta e n. 2 webinar specialistico-applicativi rivolti allo Staff di supporto al RPCT ed ai referenti anticorruzione e trasparenza.

Per quanto riguarda la formazione in materia di privacy, l'attività sarà strutturata inizialmente con un taglio teorico, cioè con una breve ricognizione normativa e successivamente con un'attività pratica. La formazione avrà ad oggetto il rapporto e bilanciamento tra l'accesso (e le forme di accesso) e la privacy e tra la pubblicazione dei dati e la privacy, e riguarderà, altresì, la redazione di un atto concreto come, ad esempio, l'Informativa e il Registro Trattamenti. I destinatari saranno individuati tra i referenti privacy ed eventuali sostituti.

Con riferimento agli assunti per il tramite del concorso per il potenziamento dei Centri per l'Impiego, come da comunicazione della competente Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili, saranno erogati a partire dal mese di gennaio 2023 2 webinar in materia di anticorruzione e 2 webinar in materia di trasparenza.

Infine, come già effettuato nel 2022, 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 2023, di iniziative di cd. Formazione specialistica per *risk owner* prioritariamente per il personale che opera nei processi a più elevato rischio corruttivo.

Come già precisato nei precedenti PTPCT, infine, atteso che tutte le lezioni erogate sono presenti e fruibili sulla piattaforma e-learning RIAP di IFEL; e quelle da realizzare saranno, altresì, riportate su di essa, anche per quest'anno le SPL saranno invitate ad individuare tra il personale in servizio i destinatari di questa ulteriore formazione a distanza, relazionando alla competente struttura della DG Risorse umane in merito all'avvenuta fruizione di questa ulteriore opportunità formativa.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative:

MG 10 FORMAZIONE				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
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	31.01.2023 31.01.2024 31.01.2025
2	Erogazione dell'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	UOD 501402	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025

k) Patti di integrità negli affidamenti e dichiarazioni ex art. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016 (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. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016. Dette dichiarazioni sono previste da apposito allegato (modulistica predisposta dalla UOD 600601 nel corso del 2022) che è



Giunta Regionale della Campania

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.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative:

MG 11 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI E DICHIARAZIONI EX ART. 80, COMMA 5, LETT. D) DEL D.LGS. N. 50/2016				
	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. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016.	US 6006	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025
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	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025

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 ulteriori 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 e partecipati (MG13).

Confermando quanto svolto in attuazione della misura generale contenuta nei precedenti PTPCT, in coerenza con le indicazioni fornite dell'Anac in materia, rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti 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 Gruppo di amministrazione pubblica regionale):

MG CONTROLLI DELLA REGIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA SULLE SOCIETÀ E GLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO ED ENTI DI DIRITTO PUBBLICO PARTECIPATI, CONTROLLATI O VIGILATI				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di	Tutte le SPL competenti <i>ratione</i>	Trasmissione all'US 6010 di un resoconto e di una tabella (secondo format fornito	10.11.2023 10.11.2024 10.11.2025



Giunta Regionale della Campania

	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) secondo le indicazioni delle delibere dell'ANAC n. 1134/2017 e n. 859/2019.	<i>materiae</i> sui singoli enti (sia pubblici che privati) diversi dalle società su cui vigila l'US 6010	dall'US 6010), contenente dati ed informazioni sulla attuazione della misura Target ON	
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	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	30.11.2023 30.11.2024 30.11.2025

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 d.lgs. 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. In Regione Campania vige la disciplina dettata dalla D.G.R. n. 444 del 12.07.2017, di approvazione del disciplinare contenente le linee guida in ordine al procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio e relativo monitoraggio.

Con legge regionale n. 32 del 28 dicembre 2021 è stata recentemente modificata la normativa in materia: in particolare, a fini di semplificazione delle procedure, l'art. 24 ha introdotto nella legge regionale n. 37 del 5 dicembre 2017 l'art. 11-bis, ai sensi del quale al riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio derivanti da sentenze esecutive si provvede con deliberazione della Giunta regionale.

Per quanto non espressamente previsto dall'art. 24 citato, sono rimaste salve tutte le precedenti disposizioni compatibili con le modifiche normative, comprese le Linee guida approvate con D.G.R. n. 444/2017 e relativo addendum per i Commissari ad Acta, approvato con D.G.R. n. 300/2019.

Rispetto alla misura generale *de qua* per il prossimo triennio si individuano le seguenti misure attuative:

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	DG 5013 in raccordo	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo	30.11.2022 30.11.2023



debiti fuori bilancio o eventuale aggiornamento delle Linee guida vigenti	con US 6001	sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento Target ON	30.11.2024
---	-------------	--	------------

Le misure specifiche (MS).

In aggiunta al percorso formativo proposto svolto in materia nell'anno 2022, che ha interessato l'area di rischio Contratti pubblici e, dunque, la valutazione ed il trattamento del rischio delle fasi processo in essa rientranti (su cui, cfr. *supra*), l'Ufficio del RPCT – nei limiti delle risorse umane e del tempo disponibile – ha costantemente affiancato le strutture di primo livello, mediante *videocall* laboratoriali ed ulteriori confronti video e telefonici (sia causa pandemia Covid, sia per massimizzare il tempo-lavoro a disposizione) per coadiuvarle nella scelta e nella pianificazione di misure specifiche.

Si è chiesto dunque alle strutture 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. Laddove erano presenti misure già attuate a presidio del rischio si è chiesto di valutare l'opportunità e la ragionevolezza di non individuare nuove misure, per non ingenerare inutili aggravii per l'amministrazione regionale. 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 PTPCT/PIAO 2022), 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;
- 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. 62 fattispecie di possibili misure suddivise per tipologia, non vincolante e da cui gli uffici hanno potuto prendere spunto per le proprie proposte.

Il Catalogo è stato accompagnato da un elenco di possibili misure specifiche per l'area di rischio CP, pure suddivise per tipologia ed abbinate ai diversi processi organizzativi di cui consta la predetta area di rischio.

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



Giunta Regionale della Campania

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).

Nel 2022 furono proposte e validate da 30 Strutture di primo livello n. 1080 misure specifiche: di esse 51 riguardano i processi a rischio alto, 331 attengono a processi a rischio medio e 698 attengono a processi a rischio basso.

Anche per il 2023 sarà riproposta, 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 PE (*“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”*) una misura specifica, di tipologia “Controllo”, consistente nel “Monitoraggio tempi procedurali”.

Nel 2023, invece, 29 SPL hanno complessivamente proposto n. 1946 misure specifiche.

Si riportano a seguire alcuni dati di riepilogo relativi alle MS proposte dagli uffici per l'anno 2023:

N. misure specifiche proposte: 1946, così suddivise in base al rating di rischio delle fasi processo:

- alto: n. 65 misure specifiche;
- medio: n. 663 misure specifiche;
- basso: n. 1218 misure specifiche.

N. misure specifiche divise per tipologia:

- controllo: 992;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento 232;
- disciplina del conflitto di interessi 73;
- formazione 113;
- informatizzazione (ovvero, digitalizzazione) 51;
- regolamentazione 36;
- regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies) 9;
- rotazione 163;
- semplificazione 16;
- sensibilizzazione e partecipazione 195;
- trasparenza 66.

N. misure specifiche divise per aree di rischio:

- AI “Accreditamento istituzionale strutture sanitarie” (comprendente anche altri processi organizzativi peculiari della materia sanitaria) 25;
- AL “Affari legali” 181;
- AT “Altre attività” 47;
- AN “Attività normativo – legislativa” 4;
- AR “Ambiente e rifiuti” 61;
- CO “Controlli” (Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) 58;



Giunta Regionale della Campania

- CP “Contratti pubblici” 424;
- DF “Debiti fuori bilancio” 55;
- GE “Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio” 274;
- GF “Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione” 220;
- GT “Governo del territorio” 2;
- IN “Incarichi e nomine” 90;
- PC “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario” 139;
- PE “Personale” (Acquisizione e gestione del personale) 256;
- PP “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario” 82;
- PV “Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti” 28.

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", elencate dai singoli dirigenti) – nonché, per estratto, nell'Allegato “Misure specifiche per direzione e tipologia”.



2.3.8 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT/PIAO 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 2021).

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 il 30 novembre di ogni anno (o e comunque nei diversi tempi eventualmente stabiliti dal medesimo RPCT) ⁴⁵.

Il monitoraggio, come ogni anno, è stato effettuato 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) ha effettuato 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: lo Staff di supporto al RPCT ha verificato la coerenza dei dati inseriti dalle Strutture regionali in GZOOM (tra target e dato di consuntivo, nonché tra l'attestazione dell'avvenuta attuazione e la descrizione delle modalità con cui si è, appunto, attuata la misura), chiedendo anche delle integrazioni o chiarimenti, laddove ritenuto necessario.

Nel corso del 2023, in aderenza alle indicazioni in materia rese dall'Anac con il PNA 2022, si intende definire un piano di monitoraggio di valenza triennale, a partire dai dati consuntivati sull'attuazione del presente PIAO, che – su più livelli, *in primis* per il tramite dei Referenti anticorruzione – definisca modalità per l'effettuazione di controlli anche campionari e di analisi sui resoconti trasmessi in merito all'attuazione delle misure e sulla documentazione a supporto dell'attuazione stessa. Nelle more, valgono 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.

Al fine di garantire un percorso di affinamento e miglioramento della strategia anticorruptiva, che consenta di adottare azioni correttive durante l'anno e dunque di ritrarre in corso d'opera le iniziative previste (p.e., eliminando le misure inattuabili per mancanza di presupposti; o correggendo eventuali errori di programmazione), si intende altresì valutare la fattibilità di affiancare al monitoraggio finale (consuntivo) anche un monitoraggio infra annuale, tendenzialmente al 30 giugno, sull'avanzamento dell'attuazione delle varie misure anticorruptive proposte.

Monitoraggio delle misure generali (MG).

⁴⁵ La parte relativa al resoconto attuativo delle misure previste nel PTPCT 2021 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; in ordine alle statistiche sugli accessi al Portale, hanno collaborato i funzionari della Redazione del portale istituzionale dell'Ente.



Giunta Regionale della Campania

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

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

Gli specifici esiti del monitoraggio sono contenuti nell'Allegato "Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive 2022".

Monitoraggio delle misure specifiche (MS).

Al fine di rendere l'azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi più efficace, anche per l'anno 2022 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 2022 è stato svolto utilizzando la piattaforma digitale GZOOM ANTC, e si è articolato in tre fasi procedurali: la autovalutazione da parte del dirigente della struttura dirigenziale di secondo livello titolare della fase processo tutelata da specifica misura; la successiva approvazione da parte del dirigente apicale della SPL in cui è incardinata la SSL; il consolidamento dei dati da parte del RPCT che ha valutato 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 2022 le Strutture dirigenziali in cui si articola la Giunta regionale della Campania hanno programmato 1.179 misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo.

Di queste, sulla base della rendicontazione effettuata, 1.081 risultano attuate e 98 (meno del 9 %) risultano non attuate, essenzialmente per mancanza dei presupposti che ne consentissero la realizzazione (p.e., ravvisata successiva incompetenza, o mancata attivazione di procedimenti oggetto della misura) ⁴⁶.

Gli specifici esiti del monitoraggio sono contenuti nell'Allegato "Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive previste nel 2022".

⁴⁶ Su alcune di esse l'Ufficio di Staff del RPCT sta effettuando approfondimenti in raccordo con i Referenti anticorruzione delle singole SPL.



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.

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, elevando il livello di trasparenza dei processi decisionali, ha approvato la legge regionale 28 luglio 2017 n. 23 *“Regione Campania Casa di Vetro. Legge annuale di semplificazione 2017”* con cui si dispone la pubblicazione di una serie di informazioni e documenti, in aggiunta a quelli obbligatori ai sensi del decreto legislativo 33/2013, accessibili da un'apposita sezione del sito istituzionale *“Regione Casa di Vetro”* raggiungibile sia dalla homepage che da Amministrazione trasparente / altri contenuti / dati ulteriori ⁴⁷.

⁴⁷ Art. 5, l. reg. n. 23/2017, come modificato dall'art. 1, commi 32 e 38 della l. reg. n. 60/2018: la Giunta Regionale e il Consiglio Regionale, ciascuno per quanto di competenza, pubblicano entro cinque giorni dall'adozione *«sui propri siti internet istituzionali, in aggiunta alle informazioni e ai documenti già obbligatori per legge, i seguenti dati:*

- a) *tutti gli ordini del giorno delle sedute di Giunta regionale;*
- b) *tutte le deliberazioni adottate dalla Giunta regionale con tutti i relativi atti e le modalità di attuazione;*
- c) *l'elenco di tutti i progetti e delle iniziative a qualunque titolo finanziate, in tutto o in parte con fondi regionali, ai sensi dell'articolo 4bis, comma 2, del decreto legislativo 33/2013 e relativa rendicontazione;*
- d) *la rendicontazione dell'impiego dei fondi strutturali europei;*
- e) *i rapporti periodici sulle attività della Centrale unica di committenza regionale e della struttura amministrativa regionale competente per gli acquisti e le procedure di finanziamento di progetti relativi ad infrastrutture;*
- f) *lo stato di attuazione delle leggi regionali con indicazione dei relativi atti adottati nei termini previsti dalle leggi o non adottati e dei relativi motivi;*
- g) *tutti i resoconti stenografici, anche sommari, delle sedute delle Commissioni e del Consiglio, da pubblicare inderogabilmente entro le quarantotto ore successive alla conclusione della seduta;*
- h) *le schede di lettura, relazioni di accompagnamento, analisi d'impatto della regolazione, analisi tecnico-normativa e atti preparatori di disegni e proposte di legge, a pena di improcedibilità degli stessi;*
- i) *i calendari delle audizioni presso le Commissioni consiliari ed il relativo elenco dei partecipanti;*
- l) *tutti gli ordini del giorno dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio;*
- m) *tutte le deliberazioni adottate dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio con relativi atti e modalità di attuazione;*
- n) *tutti gli atti relativi a concessioni di patrocinii, anche gratuiti, da parte del Consiglio o della Giunta regionale con relativa motivazione;*
- o) *tutti i decreti e le determinazioni dirigenziali nel rispetto della normativa sulla tutela e la riservatezza dei dati personali e della normativa contabile».*

Con particolare riferimento ai *“decreti di natura contabile, ai sensi del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42), la pubblicazione è disposta*



Giunta Regionale della Campania

Recentemente l'articolo 30 della legge regionale 28 dicembre 2021 n. 31 intervenendo sull'art. 5 della l. reg. n. 23/2017, da un lato ha ribadito la necessità della trasparenza (*“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 rinviato 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, 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 di Casa di vetro.

Come già riportato nel § 2, il Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2022-0020573/UDCP/GAB/GAB del 15.12.2022 ha, tra gli altri, indicato quale obiettivo strategico in materia di trasparenza, e dunque direttrice prioritaria per il 2023, il miglioramento della trasparenza e dell'accessibilità per gli *stakeholder*, sia interni che esterni, con particolare riguardo alla gestione dei fondi europei compreso il PNRR, in raccordo con gli Uffici competenti in materia di programmazione unitaria, con le Autorità di gestione e con l'Ufficio per la crescita e la transizione digitale.

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 l'utilizzo di collegamenti ipertestuali⁴⁸.

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, stabilendo 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 rispettare. Il termine è stato prorogato dall'art. 1, comma 16 del decreto legge n. 183 del 31 dicembre 2020 al 30.04.2021 facendo slittare *“Fino alla data di entrata*

successivamente all'avvenuta regolare annotazione dell'operazione nelle scritture contabili da parte della struttura amministrativa regionale competente in materia di risorse finanziarie.” (art. 27, comma 6-ter, l. reg. n. 1/2009).

⁴⁸ 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.



Giunta Regionale della Campania

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 "generalisti", 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.

Circa i dati e le informazioni riguardanti il PNRR ed i contratti pubblici, nel corso del 2023 si metteranno in campo azioni per:

- 1) definire, in raccordo con le strutture dirigenziali competenti in materia di programmazione unitaria, con le Autorità di gestione e con l'Ufficio per la crescita e la transizione digitale, il miglioramento della trasparenza e dell'accessibilità per gli *stakeholder*, sia interni che esterni, con particolare riguardo alla gestione dei fondi europei compreso il PNRR;
- 2) in raccordo con le strutture dirigenziali competenti, da un lato adeguare la pagina del portale regionale Amministrazione trasparente e, in particolare, la sottosezione Bandi di gara e contratti, sia dal punto di vista grafico che da quello contenutistico, alle nuove indicazioni rese dall'ANAC nel PNA 2022 sul rispetto degli obblighi di trasparenza fissati dall'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013 e dalla normativa vigente in materia di contratti pubblici, tra cui tutti gli atti relativi all'esecuzione dei contratti ⁴⁹, secondo l'Allegato 9 al PNA 2022 ⁵⁰; dall'altro, aggiornare i flussi operativi ed informativi degli uffici che operano nel predetto ambito.

Con particolare riferimento all'individuazione dei soggetti responsabili delle diverse fasi della elaborazione dei dati (individuazione, produzione, aggiornamento) e della trasmissione ai fini della pubblicazione, il documento tabellare contenente l'elencazione degli obblighi di trasparenza è ora strutturata – in coerenza con la delibera dell'ANAC n. 1310/2016 e con le più recenti indicazioni dell'ANAC – con l'indicazione, per ciascun obbligo, della tempistica, del responsabile della elaborazione, del responsabile della pubblicazione, del responsabile del monitoraggio.

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 (ANAC). Il monitoraggio, dunque, sarà svolto su più livelli:

- 1) il 1° livello di monitoraggio è svolto dalle singole Strutture dirigenziali di primo livello (Direzioni generali, Uffici speciali, strutture ad essi equiparate 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

⁴⁹ Come osservato nel PNA 2022, il Codice dei contratti pubblici reca la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza all'art. 29, co. 1, disponendo, in senso molto ampio e generale, sulla pubblicazione di tutti gli atti delle procedure di gara. Il legislatore nel 2021 ha aggiunto inoltre ai dati da sottoporre a pubblicazione quelli relativi all'esecuzione (art. 29, d.lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 53, co. 5 del d.l. n. 77/2021). Le amministrazioni, anche a garanzia della legalità, sono pertanto chiamate a dare corretta attuazione, per tutti questi contratti, agli obblighi di pubblicazione disposti dalla normativa, che includono oggi, oltre a quelli delle tradizionali fasi della programmazione e aggiudicazione, anche quelli della fase esecutiva. Per l'Anac "la ratio che è alla base delle modifiche introdotte all'art. 29 - controllo diffuso sull'azione amministrativa nella fase successiva all'aggiudicazione - e la formulazione ampia della disposizione "Tutti gli atti (...) relativi a (...) l'esecuzione di appalti pubblici" inducono a ritenere che la trasparenza sia estesa alla generalità degli atti adottati dalla stazione appaltante in sede di esecuzione di un contratto d'appalto".

Possono, quindi, esservi inclusi tutti gli atti adottati dall'amministrazione dopo la scelta del contraente, in modo tale che sia reso visibile l'andamento dell'esecuzione del contratto (tempi, costi, rispondenza agli impegni negoziali, ecc.), con il limite, indicato nello stesso co. 1 dell'art. 29, degli atti riservati (art. 53) ovvero secretati (art. 162 del Codice).

⁵⁰ Come precisato nel PNA 2022 "L'Allegato 9 ... elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti sui cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente". Tale impostazione consente una migliore comprensione dello svolgimento delle procedure contrattuali. Considerato l'impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, il pieno raggiungimento dell'obiettivo si ritiene possa essere informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento".



Giunta Regionale della Campania

responsabilità, cfr. § 9.3; nonché Allegato "Trasparenza"). Il monitoraggio è almeno annuale (possono essere posti in essere più monitoraggi infra annuali, 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 2° 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 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.

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

In conformità con quanto richiesto dall'Anac nella delibera n. 1310/2016 e nel PNA 2022, 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), dei responsabili della pubblicazione, dei responsabili del monitoraggio, si rinvia all'Allegato "Trasparenza".

Al fine della corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono: il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; 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 dell'Ufficio di Segreteria di Giunta 400303.

- 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 competenza, direttamente (con l'adozione degli atti amministrativi mediante l'applicativo informatico che consente il popolamento automatico di alcune sottosezioni di Amministrazione trasparente) 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



Giunta Regionale della Campania

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”).

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 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 nell'Allegato "Trasparenza", in cui il responsabile della pubblicazione del dato coincide con il responsabile della sua elaborazione), nonché 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 la 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 struttura di Redazione centrale 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



Giunta Regionale della Campania

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

- e) inoltra informative e aggiornamenti inerenti la tematica della trasparenza;
 - f) invia solleciti e memorandum periodici circa l'osservanza degli adempimenti;
 - g) monitora sul tempestivo e corretto assolvimento degli obblighi della trasparenza;
 - 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, società partecipate, 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 Ufficio Speciale, rinnovano l'azione di sensibilizzazione degli enti sul rispetto degli obblighi di pubblicazione. 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 D.Lgs. 39/2013, è attiva una procedura informatica tramite il programma SISTA Enti e Società (Sistema informatico Supporto Trasparenza e Anticorruzione). La procedura è attualmente in uso per le verifiche condotte presso le società; si sta implementando la funzione anche per gli Enti di natura non societaria. Il riscontro di veridicità dalle società può quindi essere chiesto e veicolato direttamente tramite la procedura informatica; per gli altri Enti di diritto privato prosegue la modalità cartacea di richiesta e ciò sino a quando la procedura non sarà totalmente implementata e aperta alla fruizione anche di parte degli ulteriori enti. 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;



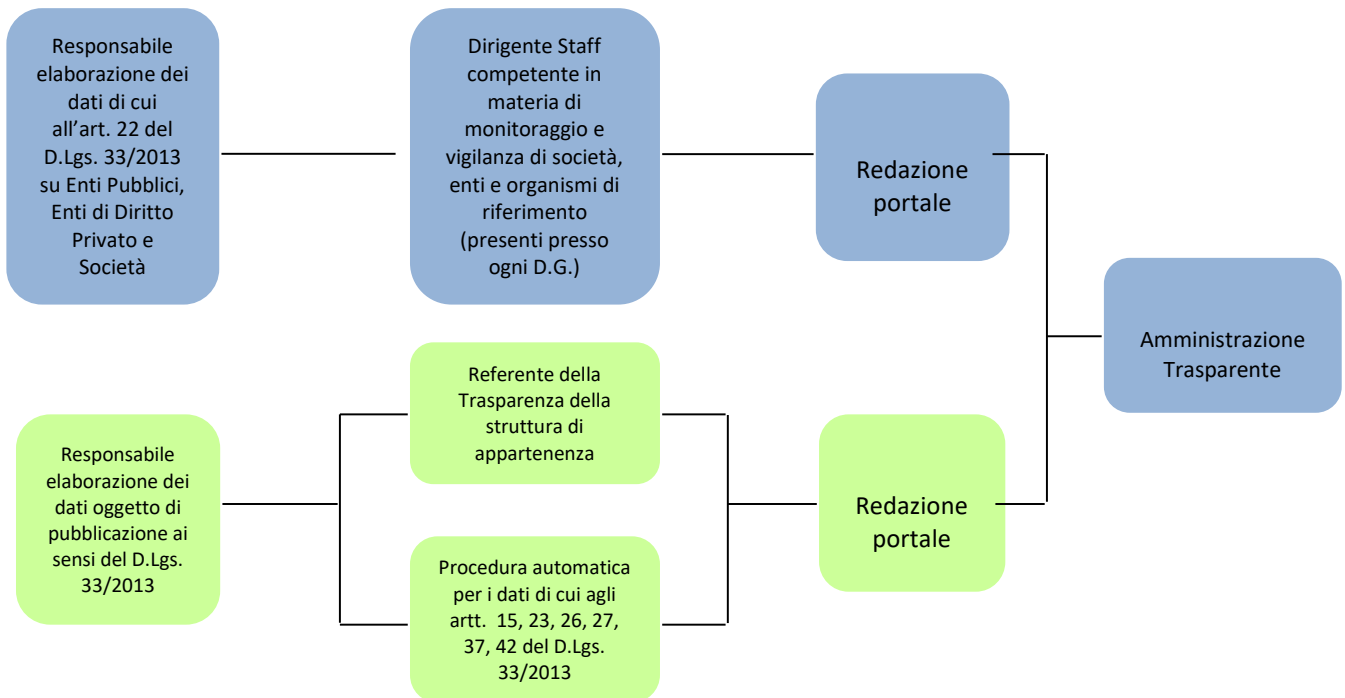
Giunta Regionale della Campania

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.

Diagramma del flusso dei dati destinati alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".



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 mese di febbraio 2022, inoltre, sono state definite ulteriori modifiche all'applicativo gestionale degli atti amministrativi regionali al fine di rendere maggiormente fruibili per gli utenti esterni



Giunta Regionale della Campania

numerose informazioni. Si fa riferimento, tra le altre, all'inserimento nei file CSV presenti nelle diverse sottosezioni di Amministrazione trasparente, di una colonna che riporterà il link all'atto (come già avveniva per i decreti rientranti nella tipologia di cui agli artt. 26 e 27): in tal modo l'utente, esaminando il file CSV, potrà accedere direttamente al documento contenente il decreto i cui elementi informativi sono contenuti nel predetto file tabellare. Con particolare riferimento, poi all'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013, è possibile differenziare, nell'ambito del CSV, anche tra le procedure gestite dalla struttura della Centrale acquisti regionale incardinata nell'Ufficio speciale Grandi opere (con la conseguenza che sarà possibile recuperare ulteriori informazioni relative alla predetta procedura di affidamento dal cd. Portale Gare <https://pgt.regione.campania.it/portale/>) e quelle seguite, invece, direttamente dagli uffici regionali interessati. L'utente può altresì utilizzare, navigando nella sottosezione Bandi di gara e contratti, un motore di ricerca con cui individuare i decreti dirigenziali secondo le categorie organizzative richieste dal Codice dei contratti pubblici e dall'Anac (art. 37, comma 1, lett. b; art. 29 d.lgs. n. 50/2016; delibera Anac n. 1310/2016).

Con riferimento alla 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 nell'Allegato "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 PTPCT la pubblicazione deve essere effettuata entro 15 gg. dalla disponibilità dello stesso. Per i dati soggetti all'aggiornamento periodico "trimestrale", "semestrale", "annuale" ecc. la pubblicazione è effettuata entro 15 gg. 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, 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 corrispondente al GDPR. Tale piattaforma WAI, però, ha manifestato nel corso del 2022 mesi gravi disservizi, più volte rilevati e segnalati alla stessa AGID, non ancora risolti.

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 omesso 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 omesso di pubblicare un documento, un'informazione o un dato deve



Giunta Regionale della Campania

procedere, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza, alla sua pubblicazione e alla sua 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 un registro unico della Giunta Regionale, che viene inviato alla Redazione del portale regionale per la pubblicazione.

Sono pervenute in Regione Campania nel corso del primo semestre dell'anno 2022 n. 113 richieste di accesso civico generalizzato, di competenza di n. 16 strutture dirigenziali di primo livello su n. 32 attive. In particolare: Direzione Generale per lo Sviluppo economico e le attività produttive n. 7 richieste; Direzione generale per la Tutela della salute e coordinamento del Sistema Sanitario Regionale n. 12 richieste; Direzione generale Difesa suolo ed ecosistema n. 1 richiesta; Direzione generale Politiche agricole, alimentari e forestali n. 1 richiesta; Direzione generale Governo del territorio n. 4 richieste; Direzione generale Università, ricerca e innovazione n. 1 richiesta; Direzione generale Istruzione, formazione, lavoro e politiche giovanili n. 2 richieste; Direzione generale Politiche culturali e turismo n. 3 richieste; Direzione Generale per le Risorse Umane n.1 richiesta; Direzione generale Ciclo integrato acque e rifiuti, valutazioni e autorizzazioni ambientali n. 12 richieste; Direzione generale Lavori pubblici e protezione civile n. 38 richieste; Ufficio di Gabinetto n.16 richieste; Segreteria di Giunta n. 3 richieste; Ufficio Relazioni con il Pubblico n. 3 richieste;



Giunta Regionale della Campania

Ufficio speciale Grandi opere n. 3 richieste; Ufficio Federalismo, sistemi territoriali e sicurezza n. 1 richieste. Le restanti richieste pervenute erano di competenza di altri enti.

Nel corso del secondo semestre dell'anno 2022 sono pervenute n. 81 richieste di accesso civico generalizzato, di competenza di n. 14 strutture dirigenziali di primo livello. In particolare: Direzione Generale per lo Sviluppo economico e le attività produttive n. 7 richieste; Direzione generale per la Tutela della salute e coordinamento del Sistema Sanitario Regionale n. 5 richieste; Direzione Generale Politiche Sociali e sociosanitarie n. 2 richieste; Direzione generale Difesa suolo ed ecosistema n. 3 richieste; Direzione generale Politiche agricole, alimentari e forestali n. 3 richieste; Direzione Generale Mobilità n. 2 richieste; Direzione generale Governo del territorio n. 4 richieste; Direzione generale Istruzione, formazione, lavoro e politiche giovanili n. 3 richieste; Direzione Generale per le risorse Finanziarie n. 1 richiesta; Direzione Generale per le risorse strumentali n. 1 richiesta; Direzione generale Ciclo integrato acque e rifiuti, valutazioni e autorizzazioni ambientali n. 13 richieste; Direzione generale Lavori pubblici e protezione civile n. 28 richieste; Ufficio speciale Grandi opere n. 4 richieste; Ufficio Speciale Enti e società partecipate Vigilanza e Controllo n. 2 richieste. Le restanti richieste pervenute erano di competenza di altri enti.

Rispetto a tutte le istanze di accesso civico generalizzato del 2022, sono pervenute al RPCT e sono state istruite n. 4 istanze di riesame.

Nel corso dell'anno 2022, infine, il RPCT è stato destinatario di n. 2 richieste di accesso civico semplice, provenienti dallo stesso soggetto. Esse, però, non hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati in quanto quelli oggetto della richiesta non erano di competenza dell'ente regionale.

Per l'anno 2023 il RPCT procederà ad un monitoraggio sull'attuazione della disciplina sugli accessi civici, semplici e generalizzati, proponendo all'URP la modifica del format del Registro unico degli accessi, con l'aggiunta di un'ulteriore colonna contenente l'informazione relativa al rispetto dei termini per l'emanazione del provvedimento conclusivo (con check SI/NO).

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 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) 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.
- 2) Rendiconto donazioni Covid-19
- 3) Elenco contratti ICT (Circolare AGID n. 1/2021)
- 4) Avviso rinnovo elenco operatori economici ARU
- 5) Avviso Pubblico Per La Nomina Componenti Oiv
- 6) Regione Campania Casa di Vetro
- 7) CUG: Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- 8) Liquidazione compenso Commissario ad acta per l'attuazione del piano di stabilizzazione finanziaria



Giunta Regionale della Campania

- 9) Decreti del Presidente
- 10) Incarichi commissariali
- 11) Incarichi Commissari ad acta degli Ambiti Sociali Territoriali
- 12) Atto di transazione Regione Campania-Circolo Artistico Politecnico
- 13) Atti Ablativi - Espropri (elenco degli espropri per pubblica utilità) - art. 11 DPR n. 327/2001, modificato dall'art. 1 D. Lgs. n. 302/2002
- 14) FAQ ANAC
- 15) Nomine del Presidente
- 16) Nomine Commissioni Interpello
- 17) Procedure di mobilità ai sensi della DGR 99/2014
- 18) Benessere organizzativo (dati inerenti i livelli di benessere organizzativo)
- 19) AT ISVE
- 20) Elenchi Beneficiari DM 454/2001

Il responsabile della struttura che ravvisi la necessità di pubblicare dati ulteriori, per i quali non è prevista una diversa collocazione nella sezione “Amministrazione trasparente”, vi provvederà per il tramite dei referenti, anche segnalando tempestivamente nuovi obblighi, derivanti da aggiornamenti. È intenzione del RPCT procedere, nel corso del 2023, ad un'analisi dei contenuti della sottosezione in esame per un eventuale aggiornamento dell'architettura e della sua composizione.

2.3.10 Allegati

1. Allegato c: RCT 1 "Catalogo generale processi, eventi rischiosi, valutazione e misure";
2. Allegato d: RCT 2 "Misure specifiche per struttura e tipologia";
3. Allegato e: RCT 3 “Priorità d'intervento della rotazione per struttura”;
4. Allegato f: RCT 4 "Trasparenza";
5. Allegato g: RCT 5 "Obiettivi strategici di valore pubblico e processi organizzativi";
6. Allegato h: RCT 6 "Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive 2022";
7. Allegato i: RCT 7 "Registro dei rischi";
8. Allegato l: RCT 8 "Registro dei processi organizzativi".



Giunta Regionale della Campania

Sezione III: Organizzazione e Capitale umano

3.1 Sottosezione di programmazione *Struttura Organizzativa*

L'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le PP.AA. definiscano l'organizzazione degli uffici, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. Al riguardo, la legge regionale n. 8 del 6/8/2010 all'art. 2, comma 1, stabilisce che *“La Giunta regionale è autorizzata a disciplinare con regolamento il proprio ordinamento amministrativo”*.

In attuazione di detta disposizione, con Regolamento n. 12 del 15/12/2011, pubblicato sul BURC n. 77 del 16/12/2011, è stato disciplinato l'*“Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania”*.

Ai sensi dell'art. 6 del citato Regolamento l'organizzazione 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.

Per ciò che concerne le strutture ordinamentali, di cui al predetto art. 6, co. 1, del Regolamento n. 12/2011, si evidenzia che le stesse si dividono sostanzialmente 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, nominato dal Presidente della Giunta regionale previa deliberazione della Giunta medesima, che svolge le funzioni di direzione e controllo delle unità operative dirigenziali nelle quali si articola la direzione generale e i compiti di gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie a esso attribuiti. Il direttore generale assicura l'attuazione degli indirizzi del Presidente e della Giunta regionale e svolge funzioni di propulsione, coordinamento e controllo nei confronti degli uffici della direzione.

Gli Uffici Speciali sono strutture di livello dirigenziale generale (SPL), poste alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta regionale, che 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 per l'espletamento di funzioni di supporto tecnico-operativo e tecnico-amministrativo, coerenti con le materie di competenza della Direzione o dell'Ufficio Speciale. Inoltre, nell'allegato A) alla DGR n. 619/16 e ss.mm. e ii., sono dettagliate ulteriori specifiche competenze attribuite.

Sono, altresì, previsti n. 4 Staff dotati di autonomia funzionale:

- “Struttura Tecnica di Supporto all'OIV”*,
- “Ufficio del Datore di Lavoro”*,
- “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”*.



Giunta Regionale della Campania

Le Unità Operative Dirigenziali (SSL) sono, invece, le strutture 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 ad essi assegnati o delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e, ove previsto, di accertamento delle entrate.

Inoltre, l'art. 40 del Regolamento n.12/2011 prevede la possibilità di istituire posizioni dirigenziali individuali per lo svolgimento di attività a contenuto specialistico.

Oltre a quanto illustrato, il Regolamento contempla anche le "Strutture di Missione", disciplinate all'art. 36, istituite con decreto del Presidente della Giunta per lo svolgimento di particolari compiti, per il raggiungimento di risultati determinati o per la realizzazione di specifici programmi. Tali strutture sono di durata temporanea e comunque non superiore alla durata della legislatura, salva la possibilità di proroga da parte della nuova legislatura.

L'art. 37 del predetto Regolamento prevede, inoltre, che - 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 avvalga di Uffici di diretta collaborazione (U.D.C.P.), aventi competenze di supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e l'Amministrazione regionale. L'organizzazione di detti Uffici e l'organigramma degli stessi sono disciplinati con decreto del Presidente della Giunta.

Nel corso degli ultimi anni, al fine di proseguire la strategia dell'innovazione organizzativa e della razionalizzazione delle competenze, sono intervenute diverse variazioni regolamentari ed ordinamentali che hanno modificato l'assetto del contesto interno in funzione degli obiettivi strategici dell'Ente.

Con particolare riferimento agli ambiti di valore pubblico, connessi alle strategie programmatiche di legislatura, si evidenzia che la Giunta ha investito – tra l'altro - nel processo di semplificazione amministrativa, rafforzamento e riqualificazione della P.A., riduzione della burocrazia ed incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale. Tanto allo scopo anche di migliorare i rapporti tra cittadini/imprese e P.A.

In linea con tale *mission*, nel corso del 2021 è stato costituito l'Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione Digitale che, in qualità di soggetto responsabile della transizione alla modalità operativa digitale, garantisce il supporto e/o l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione regionale, in coerenza con quanto definito all'art. 17 del CAD. Inoltre, pianifica lo sviluppo digitale dell'ente e del territorio regionale, ne supporta e/o attua le azioni per l'implementazione e garantisce la *governance* unitaria finalizzata alla razionalizzazione, ottimizzazione e programmazione delle infrastrutture digitali, dei servizi ed ecosistemi digitali, delle piattaforme abilitanti e della sicurezza informatica. L'Ufficio, che cura anche i rapporti con le competenti pubbliche amministrazioni nei processi di attuazione dell'agenda digitale italiana, assicurando il coinvolgimento dei cittadini, delle imprese e degli *stakeholder* di riferimento, coordina e promuove le politiche di *e-government* e delle comunità intelligenti, in coerenza con gli indirizzi



Giunta Regionale della Campania

comunitari e nazionali. Quanto sopra promuovendo ed attuando una visione complessiva del patrimonio pubblico informativo basata sul processo di integrazione e condivisione delle informazioni.

La Giunta ha adottato, altresì, diversi atti funzionali al potenziamento degli ulteriori ambiti di valore pubblico.

Sul tema dell'accrescimento della sostenibilità ambientale per una Campania *green*, si richiamano, tra le altre:

1. la DGR n. 601/2020 che, nel ridefinire le competenze della Direzione Generale per lo Sviluppo economico e le attività produttive, ha previsto la costituzione della UOD 50.02.07 "*Sviluppo economico sostenibile*", competente anche in materia di sviluppo della *Green Economy*, della Bioeconomia e dell'Economia circolare, di Risparmio energetico ed efficientamento energetico delle imprese e riduzione degli impatti ambientali derivanti dal ciclo produttivo;

2. la DGR n. 563/2022 che ha previsto:

- un intervento sull'assetto dell'Ufficio Speciale Grandi Opere, con l'istituzione della UOD "*Programma di interventi per un utilizzo plurimo della risorsa idrica dell'invaso di Campolattaro (BN)*" con competenze, tra l'altro, in materia di coordinamento e gestione delle attività tecniche ed amministrative per la realizzazione del programma di interventi per un utilizzo plurimo della risorsa idrica dell'invaso di Campolattaro (BN);

- la costituzione dell'Ufficio Speciale Valutazioni Ambientali, con conseguenti modifiche nell'ambito delle competenze della Direzione Generale Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, autorizzazioni ambientali.

Per quanto concerne, invece, l'ambito di valore pubblico riconducibile allo sviluppo economico, alla crescita occupazionale, anche mediante l'attuazione del PNRR, nonché all'inclusione sociale, si richiamano:

- la DGR n. 563/2022, che ha previsto la costituzione della UOD "*Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato*" presso la DG 50.02 "*Direzione Generale per lo Sviluppo economico e le attività produttive*", con le seguenti competenze: "*Realizzazione di iniziative e programmi di internazionalizzazione del sistema produttivo regionale. Programmazione e gestione di strumenti tesi a supportare il processo di internazionalizzazione del tessuto produttivo. Realizzazione di iniziative e programmi finalizzati all'attrazione di incoming produttivo dall'estero ed alla promozione di accordi con le Imprese italiane e straniere. Realizzazione di iniziative e programmi di promozione all'estero del sistema regionale. Attività di competenza dell'AdG in materia di aiuti di Stato, ivi compresi gli strumenti di Ingegneria Finanziaria. Cooperazione.*";

- la DGR n. 294/2021, con la quale è stata istituita la UOD "*Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione*" presso l'Ufficio per il Federalismo, con competenze anche in materia di inclusione sociale ed inserimento lavorativo degli immigrati;

- la DGR n. 323/2021, con la quale è stata costituita la UOD "*Terzo settore, Ufficio Regionale Runtis e Servizio Civile*" presso la Direzione Generale per le Politiche sociali e socio-sanitarie;

- la D.G.R. n. 148/2022, con la quale è stato ridefinito l'assetto organizzativo dell'Ufficio Speciale "*Grandi Opere*" allo scopo di renderlo funzionale all'assolvimento dei compiti connessi all'attuazione del PNRR da parte della Regione e nell'ambito della strategia nazionale;

- la DGR n. 375/2022, che ha attribuito competenze anche alla Direzione Generale per il Governo del Territorio in ordine al PNRR, con riferimento all'utilizzo delle risorse destinate, tra gli altri, ai temi dell'efficienza energetica degli edifici pubblici, della rigenerazione urbana.



Giunta Regionale della Campania

Infine, con particolare riferimento all'ambito di valore pubblico connesso al rafforzamento ed all'efficientamento della capacità amministrativa della Regione Campania, in data 21 ottobre 2022, è stata approvata la L.R. n. 14, che autorizza la Giunta a ridefinire - senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale - il proprio ordinamento in attuazione delle norme generali ivi previste.

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:

<http://www.regione.campania.it/assets/documents/at-organigramma-25012023.pdf>

3.1.2 Livelli di responsabilità, 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, 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, degli Uffici di Missione, delle Unità Operative Dirigenziali (UOD) (c.d. SSL Strutture di Secondo Livello).

Sono, altresì, previste, ai sensi dell'art. 40 del Regolamento n.12/11, posizioni dirigenziali individuali per lo svolgimento di attività a contenuto specialistico.

Nell'ambito degli Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente, come evidenziato dall'Atto ricognitivo pubblicato nella home page della Regione Campania - sezione "Amministrazione Trasparente" e a rettifica di quanto riportato nel precedente PIAO 2022/2024 alla pagina 30, gli incarichi dirigenziali di vertice (o equiparati) sono relativi alle seguenti Strutture:

1. Segreteria di Giunta;
2. Autorità di Audit.

Con riferimento al personale di comparto di categoria D, sono attualmente previste 761 "posizioni organizzative", di cui 278 di tipo A "particolare complessità" e 483 di tipo B "contenuti di alta professionalità". Più precisamente:

- 1) gli incarichi di posizione di particolare complessità presentano le seguenti caratteristiche:
 - a. rilevanza strategica delle funzioni assegnate correlate alle competenze istituzionali della struttura di riferimento;
 - b. complessità delle funzioni assegnate;



Giunta Regionale della Campania

2) gli incarichi di posizione con contenuti di alta professionalità, invece, hanno le seguenti caratteristiche

a. contenuto pluridisciplinare degli incarichi;

b. complessità del contesto di riferimento, caratterizzato da elevati livelli di variabilità che determinano situazioni non prevedibili, nonché la gestione frequente di emergenze e criticità che richiedono competenze tecniche-specifiche particolarmente qualificate.

Il vigente regolamento in materia disciplina, altresì, i criteri soggettivi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, tra cui figurano l'inquadramento come dipendente di ruolo della Giunta Regionale della Campania a tempo pieno e indeterminato nella stessa categoria, l'anzianità di servizio nella medesima categoria, etc.

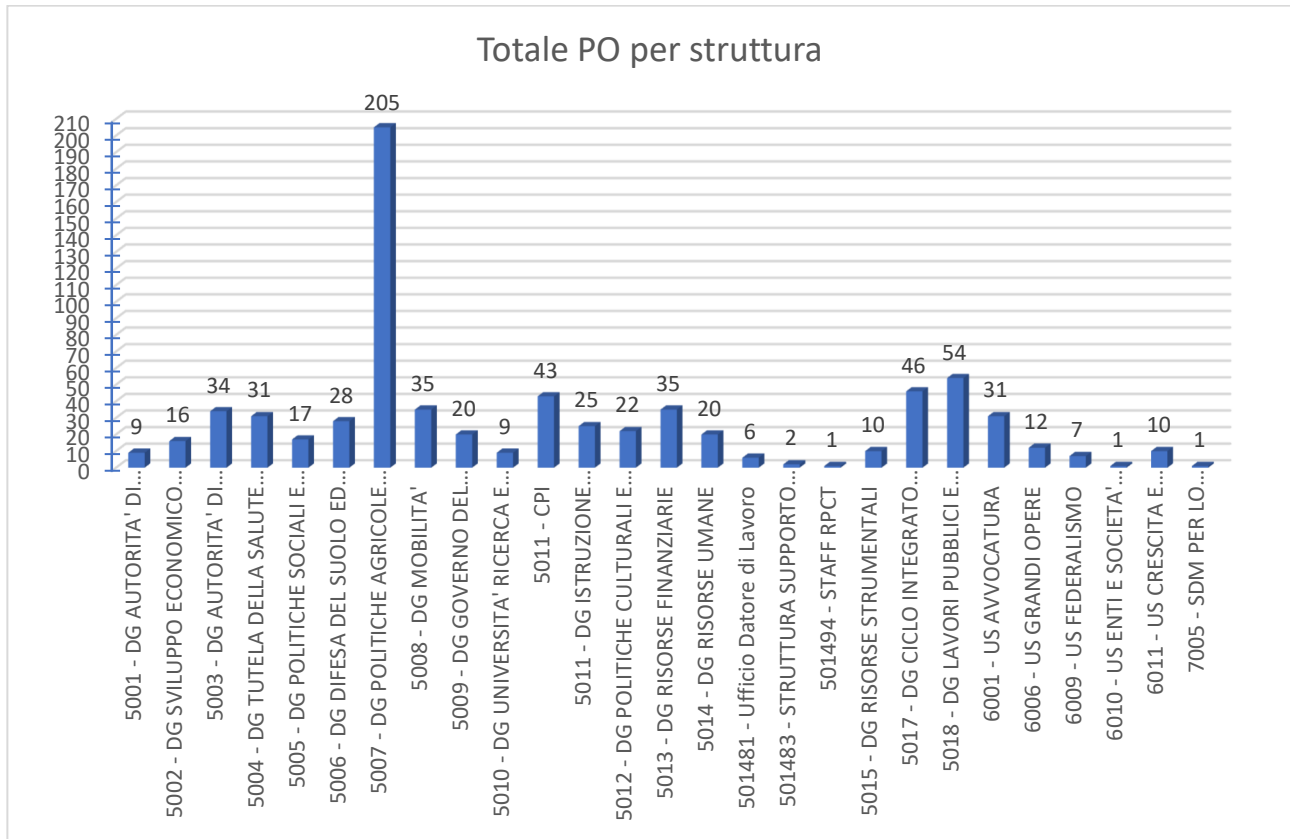
Le tabelle e i grafici sotto riportati rappresentano la distribuzione del numero e dei tipi delle posizioni organizzative all'interno delle Direzioni regionali. Emerge che il maggior numero di funzionari con posizione organizzativa (205) è incardinato presso la Direzione Generale Politiche agricole, ambientali e forestali.

Struttura di primo livello	Totale
5001 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FSE E FSC	9
5002 - DG SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE	16
5003 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FESR	34
5004 - DG TUTELA DELLA SALUTE E COORDINAMENTO SSR	31
5005 - DG POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	17
5006 - DG DIFESA DEL SUOLO ED ECOSISTEMA	28
5007 - DG POLITICHE AGRICOLE AMBIENTALI E FORESTALI	205
5008 - DG MOBILITA'	35
5009 - DG GOVERNO DEL TERRITORIO	20
5010 - DG UNIVERSITA' RICERCA E INNOVAZIONE	9
5011 - CPI	43
5011 - DG ISTRUZIONE FORMAZIONE LAVORO E POLITICHE GIOVANILI	25
5012 - DG POLITICHE CULTURALI E TURISMO	22
5013 - DG RISORSE FINANZIARIE	35
5014 - DG RISORSE UMANE	20
501481 - Ufficio Datore di Lavoro	6
501483 - STRUTTURA SUPPORTO OIV	2
501494 - STAFF RPCT	1
5015 - DG RISORSE STRUMENTALI	10
5017 - DG CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI	46
5018 - DG LAVORI PUBBLICI E PROTEZIONE CIVILE	54
6001 - US AVVOCATURA	31
6006 - US GRANDI OPERE	12
6009 - US FEDERALISMO	7
6010 - US ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE	1



Giunta Regionale della Campania

6011 - US CRESCITA E TRANSIZIONE DIGITALE	10
7005 - SDM PER LO SMALTIMENTO DEI RSB	1
Totale complessivo	730



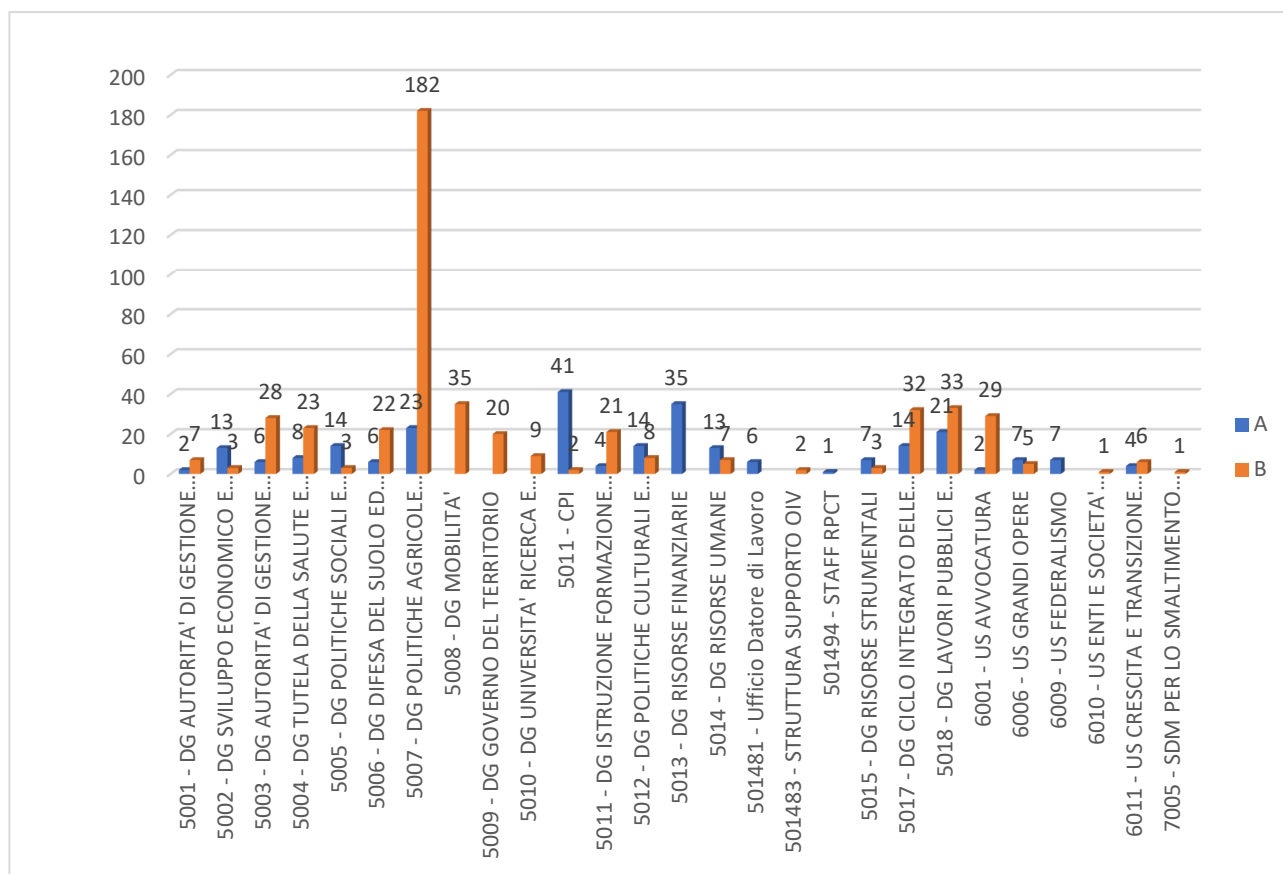
Conteggio di D.G. Etichette di riga	PO di tipo A		PO di tipo B	
	Particolare complessità	Contenuti di alta professionalità	Totale complessivo	
5001 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FSE E FSC		2	7	9
5002 - DG SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE		13	3	16
5003 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FESR		6	28	34
5004 - DG TUTELA DELLA SALUTE E COORDINAMENTO SSR		8	23	31
5005 - DG POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE		14	3	17
5006 - DG DIFESA DEL SUOLO ED ECOSISTEMA		6	22	28
5007 - DG POLITICHE AGRICOLE AMBIENTALI E FORESTALI		23	182	205
5008 - DG MOBILITA'			35	35
5009 - DG GOVERNO DEL TERRITORIO			20	20
5010 - DG UNIVERSITA' RICERCA E INNOVAZIONE			9	9
5011 - CPI		41	2	43
5011 - DG ISTRUZIONE FORMAZIONE LAVORO E POLITICHE GIOVANILI		4	21	25
5012 - DG POLITICHE CULTURALI E TURISMO		14	8	22
5013 - DG RISORSE FINANZIARIE		35		35
5014 - DG RISORSE UMANE		13	7	20



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

501481 - Ufficio Datore di Lavoro	6		6
501483 - STRUTTURA SUPPORTO OIV		2	2
501494 - STAFF RPCT	1		1
5015 - DG RISORSE STRUMENTALI	7	3	10
5017 - DG CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI	14	32	46
5018 - DG LAVORI PUBBLICI E PROTEZIONE CIVILE	21	33	54
6001 - US AVVOCATURA	2	29	31
6006 - US GRANDI OPERE	7	5	12
6009 - US FEDERALISMO	7		7
6010 - US ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE		1	1
6011 - US CRESCITA E TRANSIZIONE DIGITALE	4	6	10
7005 - SDM PER LO SMALTIMENTO DEI RSB		1	1
Totale complessivo	248	482	730



Per quanto concerne il modello di rappresentazione dei profili di ruolo, si rappresenta che l'attuale sistema dei profili professionali relativi al personale di comparto della Giunta Regionale della Campania risulta dalla successiva adozione del D.D. n. 20 del 16/03/2017 – di approvazione del sistema e catalogo delle competenze per i dipendenti di categoria C e D – e del D.D. n. 53 del



Giunta Regionale della Campania

24/07/2018 – riguardante, invece, le categorie A e B –, così come integrati e aggiornati dal D.D. n. 88 del 05/08/2019.

In particolare, il sistema è articolato in 5 livelli descrittivi a specificità crescente, così individuati:

- **Aree professionali**, definite come un primo elemento di classificazione del personale che aggrega profili professionali simili rispetto alle finalità organizzative e al contenuto delle attività. Le Aree professionali attualmente previste sono le seguenti: Gestione Amministrativa, Economico-finanziaria, Sistema informativo, Competitività e sviluppo del Sistema;
- **Famiglie professionali**, che rappresentano un'aggregazione di profili caratterizzati da una comune area professionale, distinte in relazione alle attività presidiate nel contesto organizzativo. Le famiglie sono state individuate considerando i processi di lavoro con l'intento di coprirli nella loro interezza;
- **Profili professionali**, individuati, *in rapporto alle categorie contrattuali*, per classificare in alcuni insiemi dei gruppi di persone che, in termini di contenuti del lavoro, operano in funzioni simili e necessarie alla regione per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi; per ciascun profilo professionale, inoltre, sono individuate le specifiche FINALITÀ e AREE DI RESPONSABILITÀ di profilo;
- **Ambiti di ruolo**, ossia le qualificazioni del profilo professionale, pensati per rendere più coerente il sistema con il contesto organizzativo, valorizzando le peculiarità di uno specifico ruolo/funzione, in termini di caratteristiche e competenze;
- le **Competenze**, a loro volta sono suddivise in COMPETENZE TECNICHE – individuate in numero, tipo e grado di possesso atteso per ciascun profilo professionale e, al suo interno, per ciascun ambito di ruolo – e COMPETENZE ORGANIZZATIVE – individuate solo a livello di profilo professionale. Queste ultime due variabili sono inserite in una scala che va da un minimo (1) ad un massimo (7); inoltre il dizionario delle competenze tecniche è stato aggiornato ed integrato con il predetto D.D. 88/2019 per le competenze relative ai nuovi profili/ambiti di ruolo legati alla evoluzione normativa/organizzativa della Regione.

Il predetto sistema sarà oggetto di revisione ed aggiornamento in relazione alle sopravvenute disposizioni contrattuali in materia di classificazione del personale di cui al Capo I - Titolo III "Ordinamento professionale", del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021.

Per quanto concerne l'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, si rappresenta che la stessa è pari a circa 14 unità.

3.2 Sottosezione di programmazione *Organizzazione del lavoro agile*

L'epidemia da Covid-19, nei primi mesi del 2020, ha determinato un incremento del lavoro da remoto che si è rivelato uno strumento efficace di contrasto all'emergenza, tale da garantire l'erogazione dei servizi pubblici nel rispetto del distanziamento sociale imposto dalla necessità di contenimento del fenomeno epidemico.

Il lavoro agile è stato introdotto, in via sperimentale, per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, dalla legge 7-8-2015, n. 124 "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" (la cosiddetta Legge Madia). Il quadro normativo è stato poi



Giunta Regionale della Campania

implementato con la Legge 22-5-2017 n. 81 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”.

Con la direttiva n. 3 del 2017, la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione pubblica ha diramato indirizzi operativi per l'attuazione delle surrichiamate disposizioni e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

L'art. 18, comma 5, dell'abrogato D.L. 2 marzo 2020, n. 9, nel modificare l'art. 14 della legge n. 124/2015, ha decretato il superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione, divenuto poi nella fase emergenziale la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno delle amministrazioni pubbliche per effetto del cosiddetto decreto “*Cura Italia*” (D.L. 17-3-2020 n. 18).

La conseguenza è stata il vertiginoso aumento del ricorso allo *smart working* nell'ambito della pubblica amministrazione, rispetto al periodo precedente alla pandemia, agevolato anche dalla disciplina semplificata introdotta durante la fase emergenziale.

A seguito dell'attenuarsi dell'emergenza epidemiologica, il D.P.C.M. 23 settembre 2021 ha individuato la data del 15 ottobre 2021 per il rientro in presenza dei lavoratori con conseguente ripristino della modalità in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Pertanto, il D.M. 8 ottobre 2021, attuativo del DPCM predetto, ha posto in capo alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di organizzare il rientro in presenza di tutto il personale, dettando altresì le condizionalità ai fini dell'accesso allo *smart working*.

Proprio allo scopo di garantire l'omogenea attuazione delle citate misure, nelle more della completa e definitiva regolamentazione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, in data 30/11/2021 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato sul proprio sito lo schema di Linee guida in materia di lavoro agile, ex art. 1, comma 6, del D.M. 8 ottobre 2021.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 che ha introdotto al Titolo VI, Capo I, la disciplina del lavoro agile.

Come specificato nelle premesse delle richiamate Linee guida adottate in data 30/11/2021 “*In ogni caso, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, le presenti linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi*”.

In ordine al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), occorre evidenziare che il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, all'art.1, ha disposto che “1. *Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:*

..omissis...

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro



Giunta Regionale della Campania

agile);

...omissis...”

Infine, il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Funzione pubblica 30 giugno 2022, n.132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.” all’art 4, comma 1, lett. b), in ordine alla sottosezione di programmazione “*Organizzazione del lavoro agile*” ha disposto che nella stessa “*sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:*

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) l’adozione di ogni adempimento al fine di dotare l’amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- 4) l’adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) l’adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta”.*

Come già rappresentato, il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto, in via definitiva, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro-Comparto Funzioni Locali.

Tra gli elementi innovativi del nuovo CCNL vi è, sicuramente, l’introduzione della disciplina del lavoro a distanza, che si articola in lavoro da remoto e lavoro agile (L. n. 81/2017), per la prima volta regolato nei contratti collettivi del pubblico impiego.

Nell’ottica della flessibilità sono individuate due diverse forme di lavoro a distanza, mettendo a disposizione delle amministrazioni due modelli di lavoro da adattarsi alle varie esigenze organizzative.

Il lavoro agile, puntando sull’orientamento ai risultati e sull’autonomia e responsabilità dei lavoratori, è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il CCNL 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.

In particolare, il CCNL, all’art 63 precisa che la prestazione viene eseguita, in parte all’interno dei locali dell’Amministrazione, e in parte all’esterno degli stessi. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l’amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l’attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle



Giunta Regionale della Campania

informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.

L'art. 64 precisa che il lavoro agile ha natura consensuale e volontaria e che l'amministrazione debba individuare quelle attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

La formalizzazione del lavoro agile avviene mediante accordo individuale tra dipendente e amministrazione, che deve essere stipulato in forma scritta, indicando altresì la durata, i giorni di lavoro fuori sede, le fasce di contattabilità e quelle di inoperabilità, i tempi di riposo del lavoratore, le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970, nonché le modalità di recesso.

Il Contratto Collettivo, inoltre, rispetto al quadro regolatorio in precedenza definitosi in materia, introduce all'art.66 la previsione di due distinte fasce temporali:

- fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia non può essere superiore all'orario medio giornaliero ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente.

Il lavoratore può fruire, ove ne ricorrano i relativi presupposti, dei permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992.

Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità;

- fascia di inoperabilità, nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa e comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29 del medesimo contratto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22 e le 6 del giorno successivo.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto per la fascia di inoperabilità, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Sia in caso di problematiche di natura tecnica che per sopravvenute esigenze di servizio, il lavoratore può essere richiamato a lavorare in presenza.

Infine l'art.67 dispone che, al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione, sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.



Giunta Regionale della Campania

La formazione dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti

MISURE ORGANIZZATIVE

a) Regolamentazione interna.

La Giunta regionale della Campania, con Deliberazione n. 114/2020, ha adottato le prime misure organizzative volte a sperimentare la modalità di lavoro agile, ai fini della prevenzione e del contenimento della diffusione dell'infezione da coronavirus (COVID-19), in linea con i provvedimenti adottati dal Governo.

Con l'acuirsi della situazione epidemiologica, si è, tuttavia, imposta l'esigenza di garantire la sicurezza dei dipendenti, attraverso un'applicazione unilaterale e quasi totalitaria dello *smart working*, secondo le indicazioni fornite con apposite circolari, in ossequio alla normativa emergenziale di volta in volta adottata dalle competenti Autorità.

La fase di sperimentazione è stata di fatto pienamente superata con l'adozione della DGR n. 334 del 28/06/2022, avente ad oggetto "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2022-2024*", approvato in conformità all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e contenente tra l'altro la disciplina in materia di lavoro agile.

La rilevanza che tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa riveste, sia nell'ambito dell'organizzazione del lavoro che nel processo di produttività, è confermata dalle disposizioni di cui al Titolo VI, Capo I, del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, che disciplinano il lavoro agile.

Di qui la necessità di provvedere all'aggiornamento del relativo disciplinare, approvato con la citata DGR n. 334/2022, alla luce sia della sopravvenuta regolamentazione contrattuale che delle previsioni contenute nel decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132. Il testo aggiornato del disciplinare, unitamente agli schemi di accordo individuale, è allegato al presente PIAO. (Rif. Allegato m alla delibera)

b) Attività, processi e procedimenti gestibili in lavoro agile.

Con riguardo alla gestione dell'istituto del lavoro agile, l'Amministrazione ha attivato la "Mappatura dei processi di lavoro e delle attività smartabili ai fini della predisposizione del POLA" ex art. 263 comma 4 bis D.L. n. 34 del 19/5/2020 convertito con modifiche in L. 77 del 18/7/2020.

La rilevazione ha avuto quali obiettivi:

1. identificare la presenza di requisiti minimi e/o ostacoli che condizionino l'applicabilità delle modalità di lavoro agile;



Giunta Regionale della Campania

2. produrre un “indice numerico di smartabilità” per selezionare i processi prioritari, ovvero più facilmente “smartabili”, sulla base di liste di domande tematiche;
3. acquisire una valutazione soggettiva del dirigente rispetto alla “smartabilità” del processo, nonché proposte rispetto a specifici interventi formativi, organizzativi e tecnologici che potrebbero migliorare le condizioni abilitanti al Lavoro Agile.

Allo scopo di eseguire l’attività di mappatura è stato predisposto uno strumento di rilevazione che ha consentito, sulla base di una “lista di domande guidate”, di produrre, per ciascun processo analizzato, un “indice di smartabilità” (IS) compreso tra 0 e 100.

Ad ogni struttura è stato chiesto di predisporre l’elenco dei processi di propria competenza e di compilare:

- Scheda Allegato A – processi che per le caratteristiche tecnico operative non possono essere svolti in Lavoro Agile
- Scheda Allegato B – una scheda, comprendente 20 quesiti, per ogni processo
- Scheda Allegato C – individuazione delle auspicabili “Misure per l’implementazione del Lavoro Agile”

Detta mappatura è stata aggiornata in considerazione delle modifiche ordinamentali intervenute. Al riguardo, è intendimento dell’Amministrazione procedere ad ulteriori rilevazioni presso le strutture in relazione alle attività dei “settori preposti all’erogazione di servizi all’utenza (back office)”, al fine di verificarne la smartabilità.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

La pregressa esperienza del lavoro agile in periodo emergenziale, massivamente attivato per il personale regionale a seguito della diffusione della pandemia covid-19, ha favorito le azioni di digitalizzazione e 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.

a) Strumentazione tecnologica.

La necessità di svolgere il lavoro da remoto durante il periodo di *lockdown* ha costituito un banco di prova decisivo per testare la qualità dell’infrastruttura digitale regionale che si è dimostrata sostanzialmente affidabile.

Si è provveduto a raggiungere questo obiettivo attraverso:

- L'utilizzo della rete Internet ed un elevato numero di servizi applicativi esposti in rete, con accesso garantito tramite credenziali regionali. Tale modalità di accesso, ad oggi, rappresenta la quasi totalità di quelli utilizzati dai collaboratori.

- Il dispiegamento di 3 tecnologie (1 tecnologia VPN e 2 di virtualizzazione applicativa), per raggiungere i servizi non esposti, che hanno fornito un elevato grado di sicurezza della connessione ed una gestione efficace e continua della postazione di lavoro da remoto e precisamente:

- *VPN (Virtual Private Network classica erogata dalla piattaforma Firewall/VPN);*



Giunta Regionale della Campania

➤ VDA - Virtual Apps and Desktops – soluzione per l’accesso alla propria postazione di lavoro e alle applicazioni virtuali da qualsiasi dispositivo e ogni rete di accesso. Ciò garantisce, al contempo, sicurezza dei dati e riduzione dei costi;

➤ VDI – Virtual Desktop Infrastructure – soluzione per l’accesso degli utenti finali a desktop e applicazioni virtuali.

- Strumenti di Office 365 che hanno assicurato, 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.

La mutata qualificazione del lavoro agile e la previsione, tra le altre, di condizionalità di natura tecnico – strumentale per il suo svolgimento, idonee a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore in modalità agile, ha comportato una ricognizione dei sistemi informativi in uso, sia con le Direzioni regionali che con le aziende fornitrici di servizi ICT, al fine di assicurare adeguati livelli di sicurezza informatica.

Inoltre, si è provveduto a fornire a tutti gli uffici Regionali una serie di semplici indicazioni relative all’uso delle risorse ICT (nota prot. n. 2677/SP del 7 settembre 2021), per prevenire e contrastare le conseguenze derivanti da eventuali incidenti informatici.

b) Strumentazione digitale per facilitare la collaborazione e la condivisione dei documenti.

In virtù delle condizionalità stabilite dalla normativa vigente e in conformità alle specifiche indicazioni fornite dall’Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione digitale, il lavoro agile, previo accordo con il datore di lavoro, può essere svolto utilizzando le dotazioni tecnologiche del lavoratore, che rispettino i seguenti requisiti di sicurezza:

- Hardware:

- Computer Desktop oppure Notebook.
- Monitor (preferibilmente 19" o superiore).
- Tastiera, Mouse.
- Webcam, Cuffie, Microfono.

- Software:

- Sistema Operativo Windows 10 o superiore.
- Suite Office 365 (Word, Excel, Teams).
- Browser (Chrome, Firefox, Edge).
- Antivirus aggiornato (anti-malware e anti-phishing).

- Connettività:

- accesso ad Internet in banda larga.

L’amministrazione regionale assicura il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza per gli accessi all’infrastruttura



Giunta Regionale della Campania

regionale. A tal fine, l'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione regionale (protocollo, e-grammata, sigrep, ...), raggiungibili tramite la rete internet, deve avvenire esclusivamente attraverso una delle 3 tecnologie messe a disposizione (1 tecnologia VPN e 2 di virtualizzazione applicativa) -VPN -VDA e VDI prima citate.

c) Digitalizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documentale. Linee di intervento per il 2023.

Nel rinviare a quanto riportato nella sottosezione relativa al valore pubblico, si rappresenta che nel corso del 2023 si procederà 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.

Le azioni da implementare sono volte a non disperdere il potenziale di tale modalità di lavoro, massivamente attivato per il personale regionale a seguito della diffusione della pandemia per il Covid 19, e sono sviluppate in aderenza alle seguenti linee di intervento:

- il rinnovo e la 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;

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

- la garanzia di un elevato standard di sicurezza, sia sotto il profilo tecnologico sia sotto quello, altrettanto importante, della cultura della sicurezza informatica di tutti i lavoratori;

- l'integrazione di documenti, di comunicazioni e di processi nel digital workspace;

- l'utilizzo delle 3 tecnologie attualmente in uso (1 tecnologia VPN e 2 di virtualizzazione applicativa VDA e VDI), per raggiungere i servizi non esposti, forniscono un elevato grado di sicurezza della connessione ed una gestione efficace e continua della postazione di lavoro da remoto. Esse, nel corso del 2023, saranno integrate e successivamente sostituite dalla tecnologia Guacamole che, a differenza delle precedenti, è open source e gestita dall'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale ed inoltre garantisce un elevato grado di sicurezza;

- per il 2023 si prevede, inoltre, di implementare le soluzioni tecnologiche per migliorare gli strumenti di smart working e remote management attraverso l'abilitazione di 500 nuovi utenti;

- 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.



Giunta Regionale della Campania

A tal fine, in linea con la nuova governance in materia di ICT e per assicurare adeguati livelli di sicurezza informatica, l'Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione Digitale proseguirà nella ricognizione, già avviata, dei sistemi informativi attualmente in uso, sia con le Direzioni regionali che con le aziende fornitrici di servizi ICT. Inoltre, tenuto conto della centralità rivestita dalla preparazione e dalla formazione dei dipendenti per contrastare e prevenire le conseguenze derivanti da incidenti informatici, si proseguirà ad implementare la formazione del personale regionale fornendo una serie di indicazioni relative all'uso delle risorse ICT (nota prot. n. 2677/SP del 7 settembre 2021). Nel processo di trasformazione digitale particolare attenzione, come già detto, sarà dedicata alla sicurezza in modo da offrire strumenti tecnologici idonei a garantire anche la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile. Tenendo conto degli obiettivi delineati sia da AgID che dalla Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, l'Amministrazione intende adeguare l'intero ecosistema regionale alle più avanzate soluzioni in termini di prevenzione, risposta e contrasto alle minacce cibernetiche, prendendo atto del fatto che la sicurezza informatica non è più solo un obiettivo ma un impegno che va intrapreso a tutela del proprio tessuto sociale, produttivo ed economico.

Al fine di conseguire gli obiettivi definiti a livello regionale e nazionale in tema di sicurezza informatica, vengono di seguito riportate le linee di azione che l'Amministrazione intende attuare nel prossimo triennio e che si articolano su due fronti principali:

- completare l'aggiornamento dei propri sistemi informatici, in continuità con le azioni già intraprese;
- adeguare i processi operativi e sviluppare 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 Data Center di Regione Campania. 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 Data Center.

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 e l'istituzione di un osservatorio di Cyber Sicurezza regionale, focalizzato sulle attività di ricerca e sviluppo in ambito sicurezza cibernetica per contribuire all'analisi e alla comprensione a 360° di evidenze, problematiche e soluzioni di cybersecurity.

L'Amministrazione ha già avviato un percorso formativo sulla Cyber Sicurezza, meglio dettagliato nella sottosezione relativa al valore pubblico.

In conclusione, si procederà nel corso del 2023 alla realizzazione di una serie di investimenti che consentiranno il raggiungimento di un adeguato livello di digitalizzazione dell'intero sistema regionale, concretizzando, in tal modo, gli indirizzi strategici adottati in materia di governance e programmazione.

COMPETENZE PROFESSIONALI



Giunta Regionale della Campania

Nell'annualità 2023, in continuità e ad integrazione delle attività formative erogate nelle annualità 2020-2021-2022⁵¹, 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; capacità di utilizzo degli applicativi regionali necessari all'espletamento delle proprie attività;

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, trasparenza, accountability, etica pubblica, open data; comunicazione efficace, problem solving, negoziazione, leadership, lavoro per obiettivi, team building, lavoro in team, decision making; comunicazione efficace, problem solving, engagement ru, smartworkers management, gestione feedback, time management e work life balance, gestione meeting on-line, benessere organizzativo, soft skill per l'e-leadership.

Nel paragrafo Formazione (3.3.5) sono riportati nel dettaglio gli interventi formativi per l'anno 2023, per il personale dirigenziale e di comparto.

3.2.2 Obiettivi organizzativi e Contributi al miglioramento delle performance

La Giunta regionale della Campania, a partire dagli anni della applicazione emergenziale del lavoro agile, ha adeguato gli strumenti contrattuali e organizzativi al fine di rendere lo stesso strumento di miglioramento dell'efficienza del servizio pubblico, oltre che conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. Il lavoro agile persegue la promozione di una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, nonché la modernizzazione dei processi e l'incremento di produttività.

Quanto sopra anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

⁵¹ Tutte ancora fruibili liberamente sulla piattaforma di e-learning regionale



Giunta Regionale della Campania

Il contenuto della prestazione lavorativa in modalità agile è lo stesso cui i dipendenti sono tenuti ordinariamente, quale risultante dagli obiettivi annuali assegnati ai fini della performance – sia in termini di contributo agli obiettivi organizzativi strategici ed operativi che di obiettivi individuali assegnati –, dalle altre attività affidate dal Dirigente, nonché dal contenuto della posizione organizzativa / Incarichi di responsabilità. 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 dirigente provvede alla verifica delle attività eseguite secondo le modalità concordate.

Al riguardo, si riporta di seguito uno stralcio, con relative esemplificazioni, delle Linee Guide del Dipartimento della Funzione pubblica del 9/12/2020.

“... è necessario considerare la performance individuale dei dipendenti in maniera organica senza distinzione tra la prestazione svolta in ufficio e quella in lavoro agile, utilizzando sia gli obiettivi individuali che il catalogo delle competenze opportunamente aggiornato”.

*le componenti della **misurazione e della valutazione della performance individuale** rimangono le medesime e devono fare riferimento a **risultati e comportamenti**, così come indicato dalle Linee Guida 2/2017 e 5/2019 del DFP. Infatti, il dipendente in lavoro agile ordinario lavorerà da remoto **solo una quota del proprio tempo** continuando a svolgere in presenza parte delle proprie attività.*

*Rispetto ai **risultati**, sarà necessario fare riferimento a **obiettivi individuali (...)** e relativi **indicatori** che riguardano la gestione delle **attività programmate** e i **compiti assegnati** (assumendo come riferimento i servizi resi e la mappatura dei processi e delle attività dell'unità di afferenza (...)).*

Pertanto, la prestazione svolta in modalità agile è valutata e misurata in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi fissati nella sotto-sezione “Performance” del PIAO, come risultanti dalla Relazione sulla performance, e degli obiettivi individuali assegnati a tutto il personale – dirigenziale e non –, secondo le disposizioni e le modalità operative previste dallo SMiVaP. Inoltre, il dirigente provvede alla verifica delle attività eseguite in modalità agile secondo le modalità concordate e previste dagli accordi individuali sul lavoro agile.

Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato dato risalto al tema già nell'aggiornamento 2021 attraverso le specifiche disposizioni:

- ✓ L'art. 7, che disciplina la valutazione individuale dei dirigenti, descrive, tra le tipologie di possibili obiettivi individuali da assegnare, “un obiettivo riferito all'attuazione di misure organizzative sul lavoro agile;
- ✓ Nella valutazione individuale dei dirigenti, fattore Competenze e Comportamenti, l'elemento di dettaglio “capacità manageriali” prevede, tra gli altri, la capacità di attuare misure che facilitino il ricorso alla modalità di lavoro agile.

Per le prossima annualità, l'Amministrazione, in linea con gli ulteriori e recenti indirizzi in materia, intende sviluppare il tema della misurazione e valutazione degli impatti del Lavoro Agile prevedendo l'assegnazione di obiettivi sia organizzativi che individuali che consentano di misurare l'apporto del Lavoro Agile al miglioramento dei risultati e della efficienza dei servizi dell'Amministrazione.

In tal senso, a partire dal corrente anno sarà data indicazione in ordine all'assegnazione, ove necessario, di almeno un obiettivo individuale che possa consentire la valutazione dell'impatto del



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

lavoro agile sull'amministrazione, secondo le indicazioni operative che saranno fornite dal competente ufficio.

Inoltre, per il PIAO 2024-2026, saranno previsti, in sede di definizione degli obiettivi strategici ed operativi della sotto-sezione "performance", in capo a specifiche Strutture e secondo le competenze, obiettivi finalizzati alla misurazione e valutazione dell'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa.

Infine, per quanto concerne il fattore valutativo "Competenze e comportamenti organizzativi e professionali" dei dirigenti e del personale del comparto, l'Amministrazione avvierà dal 2023 un'attività di studio e revisione ai fini del prossimo aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione (SMiVaP 2024), adeguando le declaratorie (item descrittivi) del fattore rispetto ai nuovi modelli di lavoro agile, con particolare riferimento ad alcune competenze/comportamenti che divengono più che mai rilevanti; si tratta delle "competenze soft" che entrano maggiormente in gioco in questa diversa modalità di lavoro, quali responsabilità, autorganizzazione/autonomia, comunicazione, orientamento al risultato/compito, problem solving, lavoro di gruppo, capacità di risposta, autosviluppo e orientamento all'utenza, per citarne alcune.



3.3 Sottosezione di programmazione *Piano triennale dei fabbisogni*

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

TOTALE DIPENDENTI (TUTTE LE STRUTTURE)		CAT					
TIPO RAPPORTO	STATO RAPPORTO	A	B	C	D	DIR	Totale complessivo
T.DET.	COMANDATO/DISTACCATO IN ENTRATA	1	6	13	44	41	105
	IN FORZA		1	4	10	39	54
T.DET. Totale		1	7	17	54	80	159
T.IND.	COMANDATO/DISTACCATO IN USCITA	2	8	44	43	3	100
	IN FORZA	294	550	1579	1579	125	4127
T.IND. Totale		296	558	1623	1622	128	4227
Totale complessivo		297	565	1640	1676	208	4386

La tabella soprastante riporta il personale della Giunta regionale della Campania al 31/12/2022, 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 categorie contrattuali attualmente vigenti, atteso che la nuova classificazione del personale di cui al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022 entrerà in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva di detto Contratto Collettivo.

Nella sezione “tempo determinato” sono riportati i dati delle unità assunte con contratto a tempo determinato (sotto la voce “IN FORZA”), nonché il personale di altre Enti che presta servizio presso la Giunta regionale in posizione di comando/distacco.

Relativamente alla sezione “tempo indeterminato”, si evidenzia che parte dei dipendenti di ruolo - segnatamente n. 349 unità di categoria D e n. 200 unità di categoria C - è stata assunta all’esito delle procedure concorsuali finalizzate al potenziamento dei Centri per l’impiego, con copertura della relativa spesa a valere sui trasferimenti statali.

I dati complessivi non ricomprendono le figure del Capo Ufficio Stampa, del Responsabile dell’Informazione multimediale e del Segretario del Presidente, nominati ai sensi del DPGR n.37/2013 e ss.mm.ii.

Con riferimento ai profili professionali, si rappresenta che l’attuale sistema relativo al personale di comparto della Giunta Regionale della Campania discende dalla successiva adozione del D.D. n. 20



Giunta Regionale della Campania

del 16/03/2017 – di approvazione del sistema e catalogo delle competenze per i dipendenti di categoria C e D – e del D.D. n. 53 del 24/07/2018 – riguardante, invece, le categorie A e B –, così come integrati e aggiornati dal D.D. n. 88 del 05/08/2019.

Nelle more della ridefinizione del Sistema dei profili anche alla luce delle sopravvenute disposizioni contrattuali in materia di classificazione del personale di cui al Capo I - Titolo III “Ordinamento professionale”, del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 - a fini esemplificativi e rappresentativi, il quadro del personale regionale in servizio risulta così riconducibile alle quattro Aree professionali (“Gestione Amministrativa”, “Economico-finanziaria”, “Sistema informativo”, “Competitività e sviluppo del Sistema”), ciascuna delle quali aggrega profili professionali simili rispetto alle finalità organizzative e al contenuto delle attività:

AREA PROFESSIONALE	A	B	C	D	Percentuale totale
GESTIONE AMMINISTRATIVA	7,22%	11,17%	16,76%	13,88%	49,04%
COMPETITIVITA' E SVILUPPO DEL SISTEMA	0,00%	0,17%	17,17%	19,96%	37,30%
ECONOMICO-FINANZIARIA	0,00%	0,00%	2,63%	3,64%	6,27%
SISTEMA INFORMATIVO	0,00%	2,27%	3,03%	2,10%	7,39%
Totale complessivo	7,22%	13,61%	39,60%	39,57%	100,00%

3.3.2 Programmazione strategica delle Risorse Umane

Al fine di perseguire l’obiettivo strategico di rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa della Pubblica Amministrazione, nonché quello di contrasto alla disoccupazione soprattutto giovanile tramite investimenti sul capitale umano, la Regione Campania sta proseguendo il percorso - già ampiamente avviato con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 - di adozione di misure atte a favorire l’innovazione e l’efficienza dell’Ente, tanto tramite procedure di reclutamento quanto di valorizzazione del personale interno.

In particolare, la Regione Campania è 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.

Tali obiettivi possono essere perseguiti prevedendo lo svolgimento di procedure concorsuali in forma territoriale-aggregata che assicura l’omogeneità qualitativa e professionale in determinati ambiti territoriali. Ciò sulla scorta del Corso-concorso territoriale per le Amministrazioni regionali, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato di categoria C e D, indetto nell’anno 2019 e i cui vincitori sono stati tutti assunti presso la G.R.C. e in circa altri 160 Enti Locali ed Enti strumentali della Regione. Sulla base di tali premesse e pregresse esperienze, con D.G.R. n. 560 del 03/11/2022,



Giunta Regionale della Campania

è stata sottolineata la necessità di procedere alla ricognizione dei fabbisogni assunzionali degli Enti interessati a partecipare ad una nuova procedura concorsuale centralizzata, al fine di individuare le conoscenze e gli ambiti di competenza da selezionare, anche per porre rimedio alle criticità emerse nei pregressi cicli di programmazione e per valutare l'opportunità di optare nuovamente per la formula del Corso-concorso unico territoriale.

La D.G.R. n. 560/2022 prevede, altresì, di *“dare mandato alla Direzione per le Risorse Umane di predisporre, con ogni consentita urgenza, il nuovo Piano di Fabbisogno di personale della Giunta regionale e la definizione dell'effettiva capacità assunzionale della Giunta stessa nel rispetto della normativa vigente in materia”*. Lo stesso atto deliberativo prevede, altresì, di *“dare mandato alla Direzione per le Risorse Umane di predisporre, con ogni consentita urgenza, il nuovo Piano di Fabbisogno di personale della Giunta regionale e la definizione dell'effettiva capacità assunzionale della Giunta stessa nel rispetto della normativa vigente in materia”*.

Al riguardo, l'art. 33 del D.L. 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, lega alla sostenibilità finanziaria le capacità assunzionali degli enti territoriali. 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. L'art. 4, comma 2, del D.M. 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: *“gli 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 macro aggregato 1.01 “Redditi da lavoro dipendente” del piano dei conti finanziario di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 118/2011 s.m.i. e del macro aggregato 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”*.

Alla luce di tale quadro normativo di riferimento, la Direzione Generale delle Risorse Umane con nota prot.0597555 del 01/12/2022 ha richiesto al Collegio dei Revisori l'asseverazione del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio ai fini della sostenibilità finanziaria in conformità alle previsioni dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 del 30/04/2019, convertito in legge n. 58 del 28/06/2019 e del DM applicativo del 03/09/2019, tenendo altresì conto delle seguenti indicazioni:

1. la sentenza della Corte Costituzionale n. 171/2021 ha stabilito che il calcolo del valore soglia deve essere congiunto tra Consiglio e Giunta;
2. la Legge Regionale del 21 ottobre 2022 n. 14, il cui art. 2, comma 1 ha disposto: *“Al fine di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nei rispettivi ruoli del*



Giunta Regionale della Campania

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”;

3. la sentenza n. 7/2022/DELCL, pronunciata dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite che ha chiarito: *“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”* ed ancora che: *“la mancanza del suddetto atto di asseverazione preclude in sé il ricorso al parametro 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”*.

L'Organo di revisione, con verbale n. 96 del 03/12/2022, acquisito al prot. 0606534 del 06/12/2022, ha condiviso le modalità di calcolo degli spazi finanziari a disposizione per procedere all'approvazione del piano Triennale dei fabbisogni 2022-2024 riportate nella predetta nota della Direzione Generale per le Risorse Umane della Regione Campania, prot. n. 0597555 del 01/12/2022, ove vengono indicate il rispetto della soglia massima e dei limiti di spesa incrementale ex art. 5 del DM applicativo dell'art. 33 del DL 34/19. Segnatamente, gli spazi finanziari ulteriori rispetto alle procedure di reclutamento già previste, risultano sostenibili anche per le annualità 2023 e 2024

Dopo la definizione dei primi *“Indirizzi operativi in ordine al Piano Triennale del fabbisogno di personale della Giunta Regionale della Campania per il triennio 2022-2024”*, avvenuta con D.G.R. n. 23 del 18/01/2022, sono stati forniti ulteriori indirizzi con D.G.R. n. 562 del 03/11/2022, come meglio specificato nei successivi paragrafi, in ordine alle progressioni verticali alla procedura di mobilità di personale del comparto, nonché alla procedura selettiva indetta in attuazione dell'articolo 1, comma 3 della Legge Regionale 21 ottobre 2022, n. 14.

Per quel che riguarda la previsione del *trend* delle cessazioni dal servizio dei dipendenti della Giunta Regionale, occorre rilevare preliminarmente che, alla data del 31/12/2022, è terminata la sperimentazione della fattispecie introdotta dall'articolo 1, comma 87, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, conosciuta come *“Pensione Quota 102”*.

Detta misura ha consentito ai dipendenti che avessero maturato almeno 38 anni di contributi e con almeno 62 anni di età, di lasciare anticipatamente il lavoro rispetto al limite vigente di 67 anni di anzianità anagrafica. Tuttavia, la stessa – così come già previsto in precedenza con la c.d. *“pensione quota 100”* – prevede la possibilità, per coloro che abbiano conseguito il relativo requisito nell'anno di vigenza della sperimentazione, di esercitare il relativo diritto anche successivamente.

Anche per l'anno 2023, pertanto, potranno registrarsi cessazioni ai sensi delle due richiamate misure, previste dal D. L. 28 gennaio 2019 n. 4 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, come successivamente integrato dalla normativa sopra richiamata.

Altro elemento di novità per l'anno 2023 è rappresentato dalla introduzione nel sistema pensionistico - ad opera dell'articolo 1, comma 283, della legge 29 dicembre 2022, n. 197-, di un'ulteriore ipotesi di uscita anticipata dal servizio, definita pensione anticipata flessibile (c.d. *“Quota 103”*). Detta misura, sperimentale per l'anno 2023, consentirà l'uscita anticipata rispetto al limite anagrafico per quei



Giunta Regionale della Campania

dipendenti che saranno in possesso, congiuntamente, del requisito anagrafico di almeno 62 anni di età e di un'anzianità di servizio pari ad almeno 41 anni di lavoro.

Occorre precisare, tuttavia, che tutte le richiamate ipotesi di cessazione anticipata dal servizio non possono essere oggetto di stime previsionali, potendo essere esercitate in qualsiasi momento – da coloro che ne abbiamo conseguito il diritto nel periodo di vigenza previsto dalle rispettive normative – esclusivamente su base volontaria, rassegnando le proprie dimissioni.

Alla luce di quanto sopra richiamato, è possibile pertanto, allo stato, fornire il *trend* previsionale delle cessazioni dell'anno 2023 riportando le ipotesi di risoluzione per limiti di età e quelle, già verificate, di risoluzioni per limiti ordinamentali.

Di seguito si riporta sinteticamente tale dato, suddiviso per categoria di appartenenza e per genere:

Anno 2023

	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	9	1	10
Categoria D	46	20	66
Categoria C	68	18	86
Categoria B	29	15	44
Categoria A	12	4	16
Totale	164	58	222

Il totale complessivo delle cessazioni per l'anno 2023 è dunque stimato in n. **222** dipendenti, ovvero il **5,25%** della platea dei dipendenti regionali di ruolo in servizio al 31/12/2022.

A queste cessazioni potranno, poi, aggiungersi quelle ulteriormente derivanti da ipotesi allo stato non quantificabili quali le dimissioni, decessi, inidoneità dal servizio, ecc.

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*"), il massimo strumento di valorizzazione delle professionalità interne è rappresentato dalle procedure selettive per la progressione tra le aree (cd. "*progressioni verticali*"), riservate al personale di ruolo dell'Ente. Nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno di personale e degli indirizzi definiti dalla D.G.R. n. 23 del 18/01/2022, tali procedure si sono completate nell'anno 2022 con l'approvazione di tutte le graduatorie di merito per l'accesso alle categorie B, C e D, l'immissione in servizio dei vincitori e l'adozione degli eventuali provvedimenti di scorrimento delle graduatorie in caso di rinunce e opzioni dei vincitori. Le procedure hanno avuto ampia partecipazione dei candidati, rivelandosi ampiamente selettive nei loro esiti.



Giunta Regionale della Campania

In seguito, con D.G.R. n. 562 del 03/11/2022, è stato previsto l'incremento dei posti messi a selezione per le progressioni verticali per l'accesso alle categorie C e D nella misura del 30% prevista dalla vigente normativa, al fine di valorizzare - nella misura massima possibile di legge - il personale regionale. Con D.D. n.122/2022, si è pertanto rimodulato il numero di posti complessivamente messi a selezione interna in n. 139 per la categoria D, n. 102 per la categoria C, oltre a n. 77 per la categoria B.

Infine, per premiare l'incremento di professionalità maturato nella categoria di appartenenza dal personale interno, anche in seguito ad attività formative e di accrescimento professionale, sono state previste, nel quadro della contrattazione integrativa decentrata le progressioni economiche per gli anni 2020 (procedura già conclusa), 2021 (procedura in via di conclusione) e 2022 (procedura iniziata con l'Avviso ai dipendenti del 30/12/2022). Con riferimento alla selezione per il riconoscimento della progressione economica, sono stati considerati quali criteri attuativi: i risultati individuali e collettivi conseguiti dai singoli candidati, i titoli di arricchimento professionale e di esperienza acquisiti nel corso della carriera lavorativa e i titoli di competenza e culturali ottenuti successivamente all'ultima progressione economica conseguita.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

In ordine alle politiche assunzionali per gli anni 2022/2024, i primi indirizzi operativi sono già stati formulati con la D.G.R. n. 23 del 18/01/2022, che ha previsto il completamento di alcune procedure di reclutamento già previste nella programmazione triennale 2019/2021. Ulteriori indirizzi sono stati forniti con D.G.R. n. 562 del 03/11/2022 che ha previste le seguenti procedure (allo stato già avviate con l'approvazione dei relativi bandi):

a) espletamento di un concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 6 posti di dirigente a tempo indeterminato, anche in attività afferenti all'attuazione e/o al coordinamento e/o al monitoraggio degli interventi previsti dal PNRR, ripartiti in varie Aree;

b) attivazione di una procedura di mobilità volontaria del personale di comparto, ai sensi dell'art. 30, comma 2-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001;

L'atto deliberativo ha stabilito inoltre l'incremento dei posti messi a selezione per tutti i profili professionali delle procedure selettive interne per le progressioni verticali di categoria C e D, come già illustrato nel precedente punto 3, con la finalità di perseguire la massima valorizzazione delle risorse umane interne all'amministrazione che hanno già mostrato la loro professionalità in sede di esame.

Per quanto riguarda le azioni di reclutamento di personale nelle categorie del comparto, assume rilievo centrale la già richiamata D.G.R. n. 560 del 03/11/2022 che ha previsto di avviare le procedure amministrative per la ricognizione dei fabbisogni di personale delle PP.AA. della Campania che saranno eventualmente coinvolte nel concorso centralizzato, al termine delle quali si prevede di individuare la modalità amministrativa più idonea a formalizzare il coinvolgimento delle stesse nella procedura assunzionale. In tale ambito, saranno valorizzate le esigenze di personale dell'Ente in linea con il precedente corso-concorso "Piano per il Lavoro" che ha garantito oltre 600 assunzioni presso la G.R.C. articolate in vari profili professionali delle categorie C e D.



Giunta Regionale della Campania

Nel corso dell'anno 2023, ai sensi della vigente normativa e nel rispetto dei limiti derivanti dalla sostenibilità finanziaria, si procederà all'eventuale utilizzo delle graduatorie dei concorsi per il potenziamento dei Centri per l'impiego, delle procedure selettive interne, nonché delle graduatorie dei concorsi per l'accesso alla qualifica dirigenziale.

L'amministrazione è tenuta inoltre a procedere all'espletamento della procedura di mobilità volontaria riservata al personale con qualifica dirigenziale proveniente da altre pp.aa, a completamento della procedura 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 la possibile attivazione di una nuova procedura di mobilità riservata al personale con qualifica dirigenziale in servizio ex art. 19, comma 5 bis D.Lgs. n. 165/2001 che risulterebbe finanziariamente 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. Infatti, il costo dei citati dirigenti, essendo in servizio presso la Giunta Regionale, risulta già computato nei quadri di finanza regionale al macro-aggregato 1.01 relativo alla spesa di personale. Tale principio è già stato segnalato al Collegio dei Revisori con nota prot. 0529362 del 26/10/2021 con la quale si richiedeva l'asseverazione al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ex art. 33 DL 34/2019, convertito in Legge 58/2019 ed artt. n. 4 c. 2 e 5 c. 1 del D.M. pubblicato in G.U. il 04/11/2019, per l'anno 2020. L'Organo di Revisione con verbale n. 67 del 01/12/2021 ha condiviso detta neutralità ai fini del calcolo degli spazi finanziari, analogamente alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Campania (cfr. punto 17.1 della Decisione n. 249/2021/PAR del 15/12/2021, avente ad oggetto "Giudizio di parificazione del Rendiconto generale della Regione Campania, esercizio finanziario 2020").

L'amministrazione risulta adempiere pienamente alle quote d'obbligo di cui alla L. n. 68/1999 come risulta dal Prospetto Informativo aggiornato al 31/12/2022.

In ordine alle "*forme di assegnazione temporanea di personale tra pp.aa.*", l'Ente ha posto in attuazione la nuova disciplina in materia di comandi e distacchi di cui all'articolo 6 del D.L. n. 36/2022.

Dal punto di vista della "*mobilità interna*" tra le varie strutture apicali dell'Ente, ovvero tra i diversi uffici all'interno delle stesse strutture apicali, i dati degli ultimi anni riportati nella sezione "Amministrazione trasparente" indicano una rilevantissima applicazione dell'istituto (anno 2022: n. 81 casi di mobilità tra uffici apicali e n. 1.133 casi di mobilità all'interno degli uffici apicali) con la finalità di garantire la migliore allocazione delle risorse umane e il buon andamento dell'azione amministrativa.

Per la parti "*riqualificazione funzionale*" e "*job enlargement*", si rinvia integralmente alle sezioni relative alla formazione del personale e al sistema dei profili professionali dell'Ente che dovrà necessariamente tener conto dell'entrata in vigore del nuovo CCNL.

3.3.5 Formazione del personale

Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale



Giunta Regionale della Campania

L'emergenza pandemica ha ridisegnato le modalità di lavoro e interazione fra i soggetti, determinando, altresì, una forte accelerazione nelle dinamiche della transizione digitale, con l'utilizzo delle modalità di lavoro agile e lo sviluppo di piattaforme tecnologiche, che consentano forme sicure di comunicazione, il massiccio ricorso all'e-learning, quale unica forma possibile per garantire una costante attività di formazione dei dipendenti, e la correlata necessità di garantire la sicurezza delle reti aziendali e dei dati/informazioni veicolate attraverso di esse. In tale mutevole scenario si è inserita, inoltre, la necessità, per tutti gli Stati membri ed in particolare per l'Italia, di utilizzare in maniera efficace le ingenti risorse finalizzate all'attuazione del PNRR e del PNC. Per quanto sopra, nel triennio 2023-2025, in continuità e ad integrazione delle attività formative erogate nelle annualità 2020-2021-2022, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze sono permeate dalla necessità di una rapida risposta alle nuove sfide che l'Amministrazione si trova a dover affrontare che impongono di supportare un imprescindibile cambiamento culturale, organizzativo e tecnologico.

Già nel corso delle annualità 2020-2021-2022, in risposta alla situazione emergenziale che ha costretto il nostro Paese, e la PA in particolare, ad una celere riorganizzazione delle vite individuali e lavorative, si è fatto uso di diverse piattaforme di e-learning:

1. una piattaforma di e-learning regionale, accessibile esclusivamente dall'intranet, attraverso la quale sono stati erogati e sono tuttora liberamente fruibili numerosi corsi e percorsi formativi in materia, tra gli altri, di smart working, protezione dei dati personali, competenze digitali, anticorruzione, fondi SIE, soft skills, trasparenza⁵²);
2. la piattaforma del progetto RIAP della Fondazione IFEL utilizzata per webinar sincroni di breve durata;
3. la piattaforma di Federica Web Learning;
4. la piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica;
5. la piattaforma CyberGuru utilizzata (dal quarto trimestre 2022) per l'erogazione del progetto triennale in materia di cyber sicurezza.

Nell'alveo del quadro rappresentato, la pianificazione delle attività formative dell'Ente - in linea con le esigenze di semplificazione e razionalizzazione delle linee di intervento – si focalizzerà, nel 2023, su un numero minore di aree di competenza e di percorsi formativi⁵³, caratterizzati di converso da maggiore specificità e approfondimento delle tematiche da trattare, con taglio prevalentemente

⁵² Tutti i corsi erogati dall'Ente dal 2016 sono presenti e liberamente fruibili sulla piattaforma di Blended learning regionale

⁵³ Numero di corsi erogati 2020: 48; 2021: 43; 2022: 38; 2023:27



Giunta Regionale della Campania

operativo. Un portafoglio di corsi e percorsi tesi a potenziare le competenze tecniche, trasversali, organizzative e manageriali dell'intero personale. Ciascuna delle diverse aree di competenza dovrà essere implementata e approfondita tenendo conto dei differenti livelli organizzativi cui appartengono i discenti, delle strutture organizzative in cui essi sono incardinati e del profilo professionale di appartenenza.

Per quanto sopra evidenziato, la programmazione delle attività formative dell'ente sarà fortemente incentrata sul potenziamento delle competenze digitali (di base, che ciascun dipendente pubblico dovrebbe possedere, su quelle comportamentali in materia di cyber sicurezza, su quelle specialistiche in materia di tecnologia block chain), di quelle soft skill imprescindibili per gestire in modo efficace gli spazi, gli strumenti, le relazioni, per aumentare il benessere organizzativo e la produttività del lavoro, delle conoscenze linguistiche (dal livello di competenza A1 a quello B2), delle competenze tecniche necessarie per l'attuazione degli interventi del PNRR/PNC e delle politiche di coesione, delle conoscenze per dare piena attuazione al principio di parità di genere e non discriminazione. Oltre a tali competenze/conoscenze per l'area dirigenziale - vero driver del cambiamento - si proseguirà nell'implementazione delle competenze e capacità manageriali adeguate ad una gestione smart di un lavoro pubblico che ha visto mutare tempi e modalità di gestione/pianificazione delle attività. Naturalmente, non verranno trascurate 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 2023:

Pianificazione annuale della formazione 2023 del personale dirigenziale

Nell'annualità 2023, 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 STEM⁵⁴: Percorso Competenze digitali Syllabus, Corso in materia di Cyber sicurezza. Corso in materia di block chain (ove coinvolti), Percorso in materia di Data Visualization (ove coinvolti)
2. Area formativa LINGUISTICA: Corso Inglese base (A1-A2) part 1, Corso Inglese base (A1-A2) part 2, Corso Inglese B1-: Starting out B1, Corso Inglese B1+: On your way, Corso Inglese B2;

⁵⁴ acronimo STEM, dall'inglese science, technology, engineering and mathematics, è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche



Giunta Regionale della Campania

3. Area formativa **AZIONI POSITIVE**: Progetto PA.RI per componenti CUG – modulo generale, Corso di formazione sul linguaggio di genere (eventuale)
4. Area formativa **CONTABILITÀ E FONDI SIE**: Corso formazione su Dlgs n.118/2011, Corsi formazione su ordinamento contabile regionale, Corso in materia di PNRR e PNC
5. Area formativa **ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA**: Normativa anticorruzione, evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità: il PTPCT 2023/2025 della Regione Campania., Corso Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione (ove siano referenti anticorruzione o referenti trasparenza)
6. Area formativa **SOFT SKILL**: Corso in materia di soft skill per l'e-leadership e Corso in materia di E-leadership
7. Area formativa **PRIGA**: Temi specifici a) Corso in materia di Regole e Procedure di attuazione dei Fondi, b) Corso Opzioni di Costo Semplificato (analisi delle diverse opzioni e delle procedure di attivazione) e Temi Trasversali: Valutazioni ambientali e principio del DNSH e Percorso di aggiornamento normativo in materia di: Appalti e Codice dei Contratti
8. Area formativa **PRIVACY**: Corso Rafforzamento ed empowerment per la definizione di misure tecniche ed organizzative per la gestione della privacy nell' Amministrazione regionale e Corso tecnico pratico per referenti privacy

Per quanto sopra esplicitato, la formazione sarà erogata primariamente attraverso piattaforme e-learning (sia in modalità sincrona, sia asincrona) che non prevedono, pertanto, presenza fisica del discente e, ove lo richieda la tipologia di intervento da erogare, in aula con un numero ristretto di partecipanti.

Nel dettaglio, saranno pianificate le seguenti attività:

Area formativa STEM

- 1) ***Percorso Competenze digitali Syllabus*** (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



Giunta Regionale della Campania

Discenti Target: tutto il personale dell'Ente (ivi incluso quello dirigenziale)

2) Corso in materia di Cyber sicurezza (12 moduli della durata complessiva di 6 ore)

Competenze associate: comportamenti in materia di cyber sicurezza (phishing, gestione psw, social, privacy, modil 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)

3) Corso in materia di Block Chain (1 corso, durata da definire)

Competenze associate: progettazione e sviluppo di applicazioni basate su tecnologia block chain per sistemi di certificazione della pubblica amministrazione

Discenti Target: tutto il personale dirigente coinvolto nell'uso di tecnologia block chain

4) Percorso Data Visualizzazione (3 corsi della durata complessiva di 30 ore)

- a. Introduzione alla Data Visualization con Tableau (10 ore)
- b. Data Visualization e manipolazione dei dati con Tableau (8 ore)
- c. Business Intelligence con la Product Suite di Tableau (12 ore)

Competenze associate: competenze digitali nell'uso dell'applicativo Tableau

Discenti Target: tutto il personale dirigente della US 11

Area formativa LINGUISTICA

5) Corso Inglese base (A1-A2) part 1 (6 lezioni - 24 ore di formazione)

6) Corso Inglese base (A1-A2) part 2 (6 lezioni - 24 ore di formazione)

Contenuti associati: 1. language 2. practical + situational 3. Skill + attività di community tra pari

Discenti Target: tutto il personale dirigente in relazione il proprio livello di conoscenza

7) Corso Inglese B1: Starting out B1- (6 lezioni - 24 ore di formazione)

Contenuti associati: 1. language 2. practical + situational 3. Skill + attività di community tra pari

Discenti Target: tutto il personale dirigente in relazione il proprio livello di conoscenza

8) Corso Inglese B1: On your way B1+ (6 lezioni - 24 ore di formazione)

Contenuti associati: 1. language 2. practical + situational 3. Skill + attività di community tra pari

Discenti Target: tutto il personale dirigente in relazione il proprio livello di conoscenza

9) Corso Inglese B2 (6 lezioni - 24 ore di formazione)

Contenuti associati: 1. language 2. practical + situational 3. Skill + attività di community tra pari

Discenti Target: tutto il personale dirigente in relazione il proprio livello di conoscenza



Area formativa AZIONI POSITIVE

10) Progetto PA.RI. (modulo generale della durata complessiva di 6 ore):

Contenuti associati: pari opportunità, parità di genere, contrasto a qualunque forma di discriminazione

Discenti Target: componenti CUG (ivi inclusi dirigenti)

11) Corso in materia di linguaggio di genere (durata 1 ora)

Contenuti associati: regole ed uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere

Discenti Target: tutto il personale (ivi incluso il personale dirigenziale)

Area formativa CONTABILITÀ E FONDI SIE

12) Corso in materia di DLgs 118/2011 (1 corso della durata di 3 ore)

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica

Discenti Target: personale dirigenziale che sia referente contabile

13) Corso in materia di ordinamento contabile regionale (formazione interna 1 corso della durata di 3 ore)

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica regionale

Discenti Target: personale dirigenziale che sia referente contabile

14) Corso in materia di PNRR e PNC (da definire)

Contenuti associati: normativa in materia e aspetti operativi

Discenti Target: personale dirigenziale che sia ROS

Area formativa ANTICORRUZIONE: e TRASPARENZA

15) Normativa anticorruzione e Trasparenza: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità: il PTPCT 2023/2025 della Regione Campania. (4 webinar della durata di 2 ore ciascuno)

Contenuti associati: Normativa Anticorruzione e Trasparenza

Discenti Target: tutto il personale dirigente

16) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici (2 webinar della durata di 2 ore ciascuno)

Contenuti associati: Obblighi di trasparenza e Obblighi prevenzione corruzione, taglio operativo

Discenti Target: tutto il personale dirigente referente anticorruzione e referente trasparenza



Area formativa SOFT SKILL

- 17) Corso in materia di soft skill per l'e-leadership** (4 moduli della durata complessiva di 20 ore)

Competenze associate: change management, leadership, comunicazione, gestione del conflitto, gestione gruppi, innovazione digitale

Discenti Target: tutto il personale dirigente

- 18) Corso in materia e-leadership** (5 moduli della durata complessiva di 15 ore)

Competenze associate: change management, leadership, innovazione digitale

Discenti Target: tutto il personale dirigente

Area formativa PRIGA

- 19) Corso in materia di Regole e Procedure di attuazione dei Fondi** (formazione interna durata da definire)

Contenuti associati: Regolamenti comunitari, Contenuti del Programma (condizioni abilitanti, criteri di selezione, indicatori), Procedure attuative e di rendicontazione, SIGECO e Manuali delle Procedure, Interoperabilità, Monitoraggio dei tempi procedurali (accenni, che verranno successivamente approfonditi in sede di formazione tecnica su SURF)

Discenti Target: tutto il personale dirigente ROS

- 20) Corso Opzioni di Costo Semplificato** (formazione interna durata da definire)

Competenze associate: analisi delle diverse opzioni e delle procedure di attivazione

Discenti Target: tutto il personale dirigente ROS

- 21) Corso in materia di Valutazioni ambientali e principio del DNSH** (durata da definire)

Contenuti associati: disciplina di settore

Discenti Target: tutto il personale dirigente ROS

- 22) Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti** (durata da definire)

Contenuti associati: disciplina di settore

Discenti Target: tutto il personale dirigente ROS

Area formativa PRIVACY

- 23) Rafforzamento ed empowerment per la definizione di misure tecniche ed**



Giunta Regionale della Campania

organizzative per la gestione della privacy nell' Amministrazione regionale (2 corsi della durata di 2 ore ciascuno)

Contenuti associati: I punti di contatto tra accesso civico e privacy, Risk Assessment per la valutazione del rischio privacy, una corretta valutazione del trattamento secondo i principi elaborati dal Garante della privacy, le sanzioni derivanti da una non corretta gestione del dato, quesiti proposti dai discenti ed analisi di casi pratici.

Discenti Target: tutto il personale dirigente che non ha fruito della formazione generalista

24) Corso tecnico pratico in materia di privacy (formazione interna 2 moduli della durata di 2 ore ciascuno)

Contenuti associati: in materia di accesso, pubblicazioni su sito istituzionale, stesura informativa, gestione registro trattamenti, quesiti proposti dai discenti ed analisi di casi pratici.

Discenti Target: tutto il personale dirigente referente o sostituto Privacy di struttura

Pianificazione annuale della formazione 2023 del personale del Comparto

Nell'annualità 2023, 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 2021-2022, si concentreranno sulle medesime aree di intervento strategiche definite in precedenza⁵⁵ e in particolare:

1. Area formativa STEM: Percorso Competenze digitali Syllabus, Corso in materia di Cyber sicurezza. Corso in materia di block chain (ove coinvolti), Percorso in materia di Data Visualization (ove coinvolti)
2. Area formativa LINGUISTICA: Corso Inglese base (A1-A2) part 1, Corso Inglese base (A1-A2) part 2 (28 ore di formazione), Corso Inglese B1-: Starting out B1, Corso Inglese B1+: On your way, Corso Inglese B2;
3. Area formativa AZIONI POSITIVE: Progetto PA.RI per componenti CUG – modulo generale (ove componenti del CUG), Corso di formazione sul linguaggio di genere (eventuale), Corso di formazione su accessibilità
4. Area formativa CONTABILITÀ E FONDI SIE: Corso formazione su Dlgs n.118/2011, Corsi formazione su ordinamento contabile regionale, Corso in materia di PNRR e PNC

⁵⁵ 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



Giunta Regionale della Campania

5. Area formativa ANTICORRUZIONE: e TRASPARENZA: Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità: il PTPCT 2023/2025 della Regione Campania., Corso Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione (ove siano referenti anticorruzione o referenti trasparenza)
6. Area formativa PRIGA: Temi specifici a) Corso in materia di Regole e Procedure di attuazione dei Fondi, b) Corso Opzioni di Costo Semplificato (analisi delle diverse opzioni e delle procedure di attivazione) e Temi Trasversali: Valutazioni ambientali e principio del DNSH e Percorso di aggiornamento normativo in materia di: Appalti e Codice dei Contratti
7. Area formativa PRIVACY: Corso Rafforzamento ed empowerment per la definizione di misure tecniche ed organizzative per la gestione della privacy nell' Amministrazione regionale e Corso tecnico pratico per referenti privacy (ove siano referenti)

Per quanto sopra esplicitato, la formazione sarà erogata primariamente attraverso piattaforme e-learning (sia in modalità sincrona, sia asincrona) che non prevedono, pertanto, presenza fisica del discente e, ove lo richieda la tipologia di intervento da erogare, in aula con un numero ristretto di partecipanti.

Nel dettaglio, saranno pianificate le seguenti attività:

Area formativa STEM

1) *Percorso Competenze digitali Syllabus* (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 dell'Ente

2) *Corso in materia di Cyber sicurezza* (12 moduli della durata complessiva di 6 ore)

Competenze associate: comportamenti in materia di cyber sicurezza (phishing, gestione psw, social, privacy, modil device, fake news, chiavette usb, malware, sicurezza e-mail, browser web, scenari critici, ingegneria sociale)

Discenti Target: tutto il personale dell'Ente



Giunta Regionale della Campania

3) Corso in materia di Block Chain (durata da definire)

Competenze associate: progettazione e sviluppo di applicazioni basate su tecnologia block chain per sistemi di certificazione della pubblica amministrazione

Discenti Target: tutto il personale del comparto coinvolto nell'uso di tecnologia block chain

4) Percorso Data Visualizzazione (3 corsi della durata complessiva di 30 ore)

- b. Introduzione alla Data Visualization con Tableau (10 ore)
- c. Data Visualization e manipolazione dei dati con Tableau (8 ore)
- d. Business Intelligence con la Product Suite di Tableau (12 ore)

Competenze associate: competenze digitali nell'uso dell'applicativo Tableau

Discenti Target: tutto il personale del comparto della US 11

Area formativa LINGUISTICA

5) Corso Inglese base (A1-A2) part 1 (6 lezioni - 24 ore di formazione)

6) Corso Inglese base (A1-A2) part 2 (6 lezioni - 24 ore di formazione)

Contenuti associati: 1. language 2. practical + situational 3. Skill + attività di community tra pari

Discenti Target: tutto il personale dirigente in relazione il proprio livello di conoscenza

7) Corso Inglese B1: Starting out B1- (6 lezioni - 24 ore di formazione)

Contenuti associati: 1. language 2. practical + situational 3. Skill + attività di community tra pari

Discenti Target: tutto il personale dirigente in relazione il proprio livello di conoscenza

8) Corso Inglese B1: On your way B1+ (6 lezioni - 24 ore di formazione)

Contenuti associati: 1. language 2. practical + situational 3. Skill + attività di community tra pari

Discenti Target: tutto il personale dirigente in relazione il proprio livello di conoscenza

9) Corso Inglese B2 (6 lezioni - 24 ore di formazione)

Contenuti associati: 1. language 2. practical + situational 3. Skill + attività di community tra pari

Discenti Target: tutto il personale del comparto in relazione il proprio livello di conoscenza

Area formativa AZIONI POSITIVE

10) Progetto PA.RI. (modulo generale della durata complessiva di 6 ore):

Contenuti associati: pari opportunità, parità di genere, contrasto a qualunque forma di discriminazione

Discenti Target: componenti CUG

25) Corso in materia di linguaggio di genere (1 corso della durata 1 ora) - eventuale



Giunta Regionale della Campania

Contenuti associati: regole ed uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere

Discenti Target: tutto il personale (eventuale)

11) Corso in materia di accessibilità (1 corso, durata da definire)

Contenuti associati: regole ed applicazione della normativa in tema di accessibilità nella progettazione del sito istituzionale

Discenti Target: personale del comparto impegnato nella gestione del portale istituzionale

Area formativa CONTABILITÀ E FONDI SIE

12) Corso in materia di DLgs 118/2011 (1 corso della durata di 3 ore)

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica

Discenti Target: personale del comparto che sia referente contabile

13) Corso in materia di ordinamento contabile regionale (formazione interna 1 corso della durata di 3 ore)

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica regionale

Discenti Target: personale del comparto che sia referente contabile

14) Corso in materia di PNRR e PNC (durata da definire)

Contenuti associati: normativa in materia e aspetti operativi

Discenti Target: personale del comparto componente dei team ROS

Area formativa ANTICORRUZIONE: e TRASPARENZA

15) Normativa anticorruzione e Trasparenza: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità: il PTPCT 2023/2025 della Regione Campania. (4 webinar della durata di 2 ore ciascuno)

Contenuti associati: Normativa Anticorruzione e Trasparenza

Discenti Target: tutto il personale del comparto

16) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici (2 webinar della durata di 2 ore ciascuno)

Contenuti associati: Obblighi di trasparenza e Obblighi prevenzione corruzione, taglio operativo

Discenti Target: tutto il personale del comparto referente anticorruzione e referente trasparenza



Area formativa PRIGA

17) Corso in materia di Regole e Procedure di attuazione dei Fondi (formazione interna durata da definire)

Contenuti associati: Regolamenti comunitari, Contenuti del Programma (condizioni abilitanti, criteri di selezione, indicatori), Procedure attuative e di rendicontazione, SIGECO e Manuali delle Procedure, Interoperabilità, Monitoraggio dei tempi procedurali (accenni, che verranno successivamente approfonditi in sede di formazione tecnica su SURF)

Discenti Target: tutto il personale del comparto componente dei team ROS

18) Corso Opzioni di Costo Semplificato (formazione interna durata da definire)

Competenze associate: analisi delle diverse opzioni e delle procedure di attivazione

Discenti Target: tutto il personale del comparto componente dei team ROS

19) Corso in materia di Valutazioni ambientali e principio del DNSH (durata da definire)

Contenuti associati: disciplina di settore

Discenti Target: tutto il personale del comparto componente dei team ROS

20) Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti (durata da definire)

Contenuti associati: disciplina di settore

Discenti Target: prioritariamente tutto il personale del comparto componente dei team ROS

Area formativa PRIVACY

21) Rafforzamento ed empowerment per la definizione di misure tecniche ed organizzative per la gestione della privacy nell' Amministrazione regionale (2 corsi della durata di 2 ore ciascuno)

Contenuti associati: I punti di contatto tra accesso civico e privacy, Risk Assessment per la valutazione del rischio privacy, una corretta valutazione del trattamento secondo i principi elaborati dal Garante della privacy, le sanzioni derivanti da una non corretta gestione del dato, quesiti proposti dai discenti ed analisi di casi pratici.

Discenti Target: tutto il personale del comparto che non ha fruito della formazione generalista

22) Corso tecnico pratico in materia di privacy (formazione interna 2 moduli della durata di 2 ore ciascuno)

Contenuti associati: in materia di accesso, pubblicazioni su sito istituzionale, stesura informativa, gestione registro trattamenti, quesiti proposti dai discenti ed analisi di casi pratici.



Giunta Regionale della Campania

Discenti Target: tutto il personale del comparto referente o sostituto Privacy di struttura

Pianificazione annuale della formazione 2023 in materia di anticorruzione

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023-2025 che confluirà – come altri atti di pianificazione – nel PIAO 2023, 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 2020-2021-2022, 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 2023-2025, 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: n. 4 webinar sincroni in materia di processo di gestione del rischio realizzato per la predisposizione del PTPCT regionale, analisi del contesto interno (mappatura dei processi), valutazione dei rischi, trattamento dei rischi, aggiornamenti introdotti nel PTPCT 2023/2025 denominato “Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità: il PTPCT 2023/2025 della Regione Campania. Aspetti generali.”
- b. **Laboratori** di taglio pratico operativo n. 1 webinar sincrono rivolto allo Staff del RPTC ed ai referenti regionali

II. Formazione Trasparenza,

- a. **Aspetti generale** rivolto a tutto il personale neoassunto: n. 4 webinar sincroni in materia di Decreto Legislativo n. 33/2013: approfondimenti su specifici obblighi di pubblicazione e modalità operative per adempiere agli obblighi di pubblicazione, i principali problemi nella corretta applicazione del Decreto Legislativo n. 33/2013 alla luce dei più recenti orientamenti dell’ANAC denominato “Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza”.
- b. **Laboratori** di taglio pratico operativo n. 1 webinar sincrono rivolto allo Staff del RPTC ed ai referenti regionali –

III. Aggiornamento normativo su Appalti: corso di formazione in materia di appalti e nuovo



Giunta Regionale della Campania

codice dei contratti pubblici

In aggiunta alle attività formative sopra elencate, 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 di Staff dell'RPCT, è stata effettuata una valutazione circa la erogazione, per il 2023, di iniziative di cd. *formazione specialistica per risk owner* prioritariamente per il personale che opera nei processi a rischio corruttivo superiore al basso. Detti processi sono stati accorpati per aree di rischio ed individuati per codice e per denominazione⁵⁶.

A tale riguardo, le SPL segnalanti saranno contattate al fine di comprendere le reali necessità ed individuare i nominativi dei dipendenti da avviare a specifiche attività formative. Tali attività potranno essere, alternativamente, quelle già presenti nel portfolio della Piattaforma di Blended Learning regionale o attività di formazione interna erogate direttamente dalle SPL titolari dei processi.

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 - all'indirizzo <http://blendedlearning.regione.campania.it/moodle/> - sono disponibili e liberamente fruibili da tutti i dipendenti le attività formative in materia erogate nelle annualità 2018 - 2019 – 2020 – 2021- 2022.

1. Le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

L'ufficio per la formazione del personale della Giunta regionale della Campania è incardinato nella UOD 501404 della Direzione Generale per le Risorse Umane ed è composto dal seguente personale: n.1 dirigente, n.1 funzionario con PO, n.1 funzionario e n.1 istruttore direttivo a scavalco.

Stante il sottodimensionamento della struttura deputata alla programmazione, pianificazione e gestione di tutte le attività formative erogate al personale dipendente (circa 4.500 unità), la 501404, per la corretta gestione e realizzazione delle attività formative, ha ritenuto opportuno presidiare il rapporto fra la Direzione Generale per le Risorse Umane – UOD Formazione del

⁵⁶ in modo da circoscrivere più agevolmente l'ambito di intervento formativo



Giunta Regionale della Campania

personale e le Strutture dell'Ente, istituendo una rete di referenti formativi presso ciascuna delle strutture regionali:: Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente, Direzioni Generali, Uffici Speciali, Strutture di Missione, Autorità di Audit, Ufficio del Datore di Lavoro, Segreterie Particolari degli Assessorati. I Referenti per la formazione vengono individuati formalmente dai Responsabili apicali di ciascuna Struttura, tra i dipendenti in possesso di competenza professionale e capacità organizzativa idonee a svolgere le funzioni loro attribuite.

I compiti dei Referenti sono:

- coadiuvare, in fase di Programmazione pluriennale ed annuale della attività formative, il Responsabile della Struttura apicale nel rappresentare le esigenze formative della Struttura, quantificandone i fabbisogni formativi;
- portare a conoscenza del personale i progetti formativi e le modalità di accesso;
- raccogliere e trasmettere alla UOD Formazione del personale le candidature ai corsi, secondo i tempi e le modalità da esso indicate;
- partecipare a riunioni periodiche di coordinamento con la UOD Formazione del personale;
- assicurare la comunicazione alla UOD Formazione del personale della realizzazione di interventi formativi gestiti in proprio dalla Struttura di appartenenza;
- curare, per le attività formative di cui al punto precedente, l'alimentazione dell'eventuale Bilancio delle Competenze del personale e della piattaforma di Blended Learning per quanto concerne i dati sulla formazione;
- interagire con la piattaforma di Blended learning e/o con l'eventuale applicativo deputato all'erogazione del bilancio di competenze, per monitorare e valutare per conto del Responsabile di struttura apicale tutte le informazioni inerenti alla partecipazione dei dipendenti della Struttura di appartenenza alle attività formative, al fine di fornire una base conoscitiva adeguata ai fini dell'applicazione del principio di rotazione nell'accesso alle attività formative.

Oltre che dalla rete dei referenti formativi di struttura, l'Ufficio formazione, negli ultimi anni, è stato supportato dalla Fondazione IFEL Campania, ente strumentale regionale, nella gestione ed erogazione delle attività formative obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy e performance, oltre ad attività di formazione specialistica espressamente richieste da alcune strutture regionali.

Negli anni, inoltre, la UOD 501404 ha stipulato convenzioni per l'erogazione di percorsi



Giunta Regionale della Campania

formativi con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, il Formez, il Dipartimento della Funzione pubblica, il Centro dell'Università di Napoli Federico II per l'innovazione, la sperimentazione e la diffusione della didattica multimediale Federica Web Learning.

Per quanto attiene la disponibilità in bilancio, nel triennio 2023-2025, l'ufficio formazione può contare su circa 150.000 euro da impegnare in ciascun anno del triennio per finalità formative.

2. Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione)

Nella piena convinzione che tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi, devono oggi fondarsi sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze, la DG per le Risorse Umane - nell'alveo delle iniziative poste in essere, finalizzate a traslare verso l'alto in termini di competenze possedute la qualificazione professionale del proprio personale – ha ritenuto utile e necessario mettere in campo quale ulteriore iniziativa quella di contribuire alla formazione di alto profilo, riqualificazione e aggiornamento professionale dei dipendenti più meritevoli appartenenti ai ruoli ed in servizio presso la Giunta regionale della Campania, facilitando la loro partecipazione a master universitari di II livello, attraverso l'assegnazione di borse di studio e contributi all'iscrizione. A tale riguardo, già dall'annualità 2020, la DG ha avviato, pertanto, una procedura finalizzata alla ricerca e selezione di Master universitari II livello di durata annuale da accreditare. Master che fossero inerenti alle tematiche ritenute prioritarie per l'Amministrazione regionale e finalizzati a garantire alta formazione ed aggiornamento professionale qualificato al personale dipendente. I Master proposti per l'accREDITAMENTO devono attenere alle seguenti aree disciplinari: diritto, economia, scienze politiche e sociali, informatica, ingegneria gestionale, contabilità pubblica, management pubblico e comunque esplicitamente finalizzati a sviluppare conoscenze e professionalità rilevanti nel settore della pubblica amministrazione.

Sono oggetto di accREDITAMENTO i Master universitari di II livello, istituiti ai sensi del DPR 27 gennaio 1998, n. 25 e attivati ai sensi dell'art. 3, punto 9), del DM 22 ottobre 2004, n. 270.



Giunta Regionale della Campania

Sono soggetti proponenti le Università italiane istituite o riconosciute dal MIUR per il rilascio di titoli accademici, nonché tutti i soggetti abilitati a rilasciare il titolo di master universitario secondo livello, fatta esclusione per gli Afam.

I soggetti proponenti devono essere in possesso dei requisiti minimi richiesti ai sensi del DM 27 gennaio 2005, n.15 e ss.mm.

Per ciascun anno accademico, la DG per le risorse umane della GRC finanzia un massimo di n. 6 contributi dell'importo di euro 3.500 ciascuno per le spese di iscrizione per un massimo di n.3 master di II livello accreditati.

Oltre al riconoscimento di contributi all'iscrizione rivolto a tutto il personale laureato sopra esplicitato, l'art. 22 del CCDI del personale della Giunta regionale escluso il personale dirigente in materia di diritto allo studio, statuisce:

1. Nel rispetto dell'art. 46 del CCNL 2019-2021, ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondate> all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.).
2. Le domande per la concessione dei permessi per diritto allo studio - relative a ciascun anno solare - devono pervenire entro il 30/11 dell'anno precedente. Nel caso sia raggiunto il limite del 3%, si procederà alla predisposizione di una graduatoria di tutti i richiedenti, entro il mese di gennaio>.
3. Laddove, invece, il suddetto limite non venga raggiunto, si provvede all'esame delle istanze pervenute successivamente alla data del 30 novembre dell'anno precedente. In tal caso, le istanze pervenute all'ufficio competente entro l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese saranno esaminate entro il mese successivo a quello di presentazione, con la predisposizione, nel caso di raggiungimento del limite, della graduatoria di cui sopra e passaggio, in caso di non raggiungimento del suddetto limite, all'esame delle istanze pervenute nel mese seguente, fino al raggiungimento del limite.



Giunta Regionale della Campania

4. L'amministrazione si riserva, inoltre, nel caso di non utilizzo da parte di alcuni beneficiari dell'intero monte ore, di riaprire ulteriormente i termini di presentazione delle istanze.

Si tenga presente, infine, che la modalità di lavoro agile implementata nell'Amministrazione funge da forma di conciliazione vita privata-vita professionale.

3. Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) 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 e sviluppo del proprio personale e la continuità delle strategie poste in essere in questi anni persegue l'obiettivo di garantire un progressivo sviluppo del livello di competenze possedute dal personale dipendente, che consenta di agire il proprio ruolo e svolgere le proprie mansioni in maniera sempre più efficiente. L'azione sinergica di informazione, formazione, agevolazioni alla partecipazione a master, alta formazione e formazione universitaria è, pertanto, finalizzata ad un accrescimento della produttività del lavoro pubblico in un'ottica di maggiore qualità.

Per quanto possibile, nell'arco temporale di un triennio, le strategie di sviluppo tendono a garantire la copertura dell'intero personale regionale (sia dell'area dirigenziale, sia di quello di comparto), in relazione alle competenze chiave della relativa famiglia professionale (e profilo professionale) di appartenenza, in coerenza con le priorità strategiche definite dall'Ente.

In tale ottica, la sempre più diffusa digitalizzazione delle procedure e il massiccio utilizzo di piattaforme di e-learning interoperabili consente l'erogazione di attività di informazione, formazione e sviluppo ad una platea sempre più vasta di discenti, con innegabile riduzione dei costi per singolo dipendente, replicabilità della 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 generalista per la totalità dei dipendenti e una formazione specialistica e tecnico-operativa ove necessario, con gradi di approfondimento



P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Giunta Regionale della Campania

progressivamente più incisivi. A tale riguardo, la ritrovata possibilità di erogare nuovamente attività in presenza consentirà di agire quella modalità più propriamente definita “blended”, da sempre ritenuta la più efficace per lo sviluppo delle competenze possedute.

Per quanto attiene, infine, al collegamento della formazione con la valutazione individuale del dipendente, si rinvia alla sezione dedicata alla performance e nello specifico allo SMiVaP regionale.



Giunta Regionale della Campania

Sezione IV: Monitoraggio

4.1 Il 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 secondo le modalità stabilite dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), all'art. 13.

4.3 Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni ANAC.

4.4 Il monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano, in coerenza con gli obiettivi di performance, è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).