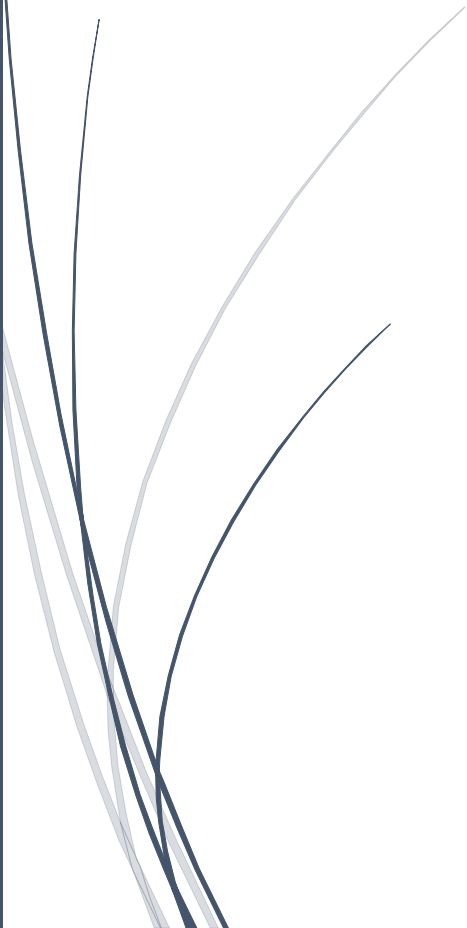
A dark blue vertical bar on the left side of the page, with a blue arrow pointing to the right, overlapping it.

Piano Integrato di
attività e
organizzazione
2024-2026

A series of thin, wavy lines in shades of blue and grey, resembling grass or reeds, located in the bottom left corner.

Giunta Regionale della Campania

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Premessa.....	3
SEZIONE I: Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	5
SEZIONE II: Valore pubblico, performance e anticorruzione	6
2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico.....	6
2.1.1 Modalità e azioni finalizzate alla piena accessibilità fisica e digitale ed Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare	7
2.1.2 Obiettivi di valore pubblico.....	20
2.2. Sottosezione di programmazione Performance	38
2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2024.....	40
2.2.2 Le caratteristiche generali della definizione degli obiettivi di <i>performance</i>	44
2.2.3 Allegato - Obiettivi Strategici e Operativi	57
2.2.4 Allegato - Piano delle Azioni Positive.....	57
2.3. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	58
2.3.1 Premessa e metodologia.....	58
2.3.2 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	64
2.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno.....	66
2.3.4	74
Valutazione di impatto del contesto interno.	74
2.3.5 Mappatura dei processi sensibili, con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico.....	75
2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.....	83
2.3.7 progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.....	86
2.3.8 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.	110
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.....	113
SEZIONE III: Organizzazione e capitale umano.....	129
3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	129
3.1.1 Organigramma	132

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa, modello di rappresentazione dei profili ed ampiezza media unità organizzative	132
3.2 Sottosezione di programmazione <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	142
3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti	145
3.2.2 Obiettivi organizzativi e contributi al miglioramento delle performance	153
3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale.....	156
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	156
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	159
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	162
3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno.....	163
3.3.5 Formazione del personale.....	171
Sezione IV: Monitoraggio	193
4.1 Monitoraggio della sottosezione Valore Pubblico	193
4.2 Il monitoraggio della sottosezione Performance	193
4.3 monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	193
4.4 Il monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano	193

Premessa

Con l'approvazione del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, "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, 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 redazione di detto Piano, anche quest'anno, ha richiesto un'attività di coordinamento tra l'indirizzo politico e le strutture amministrative dell'Ente. In questa prospettiva, il PIAO definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance; la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per 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.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Nel corso dell'anno 2023 quest'Amministrazione ha approvato il P.I.A.O. (D.G.R. n. 41 del 31/01/2023), pubblicato nel sito istituzionale della Regione Campania – Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Piani triennali ([PIAO 2023-2025](#)).

Con la deliberazione di Giunta Regionale n. 124 del 14/03/2023 ad oggetto: “DGR 41/2023 – Integrazioni” e ss.mm.ii. si è provveduto ad integrare la specifica sottosezione del P.I.A.O. 2023/2025, in ordine al fabbisogno del personale. Con la deliberazione di Giunta Regionale n. 695 del 28/11/2023 ad oggetto: “PIAO 2023-2025: Approvazione monitoraggio sottosezione Performance e sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza” si è conclusa, invece, la fase di monitoraggio delle predette sottosezioni.

SEZIONE I: Scheda anagrafica dell'amministrazione

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

Tabella 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

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

SEZIONE II: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

La creazione di un sistema di valori finalizzato al miglioramento dei servizi offerti rappresenta una scelta prioritaria dell'Amministrazione nella definizione dei contenuti e delle strategie della politica regionale anche per il triennio 2024-2026. Ancora una volta il DEFR e la sua nota di aggiornamento si rivelano strumenti imprescindibili ai fini della individuazione del Valore Pubblico di riferimento (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.), della definizione delle strategie per favorirne la creazione ed i relativi tempi di realizzazione. I documenti di programmazione finanziaria pianificano il Valore pubblico come indicatore dell'impatto generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini e imprese. 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 (c.d. impatto degli impatti).

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, l'Amministrazione definisce le prospettive strategiche, normative e procedurali, volte a orientare le politiche regionali.

Con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile, pertanto, sono state programmate azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale dell'Ente, che contribuiranno ad aumentare il livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della Campania.

Tale programmazione ha richiesto, tenuto conto delle criticità e opportunità del contesto, una selezione delle politiche che maggiormente impattano o impatteranno sulla collettività e sul territorio, anche ai fini della misurazione qualitativa e quantitativa degli *outcome*/impatti generati, nonché la necessaria considerazione degli *stakeholder* di riferimento. Quest'ultima permette a cittadini e utenti,

in particolare mediante l'opera di integrazione e di sintesi messa in atto nel PIAO, una partecipazione - seppur indiretta - al processo di misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

L'intento, quindi, è quello di giungere ad una gestione pubblica che investa in una performance non più fine a sé stessa ma proiettata alla creazione del valore pubblico.

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

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

In riferimento ai servizi digitali, la Regione Campania intende proseguire nel percorso, già avviato nel corso dell'ultimo biennio, di innovazione volto a predisporre servizi dedicati qualificati ed integrati per cittadini, imprese, Enti Locali ed altre PA.

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

In linea con gli indirizzi europei e nazionali in materia di digitalizzazione nel triennio 2024-2026 verranno individuate le direttrici di intervento di medio e lungo periodo che favoriranno, in ottica "user-centric", l'adozione di nuovi modelli di funzionamento a livello di sistema ICT pubblico. Tali direttrici di intervento si basano su elementi di maggior "sinergia e collaborazione" fra le Pubbliche Amministrazioni, finalizzati a mettere a fattore comune infrastrutture IT, applicazioni e, soprattutto, modelli operativi IT evoluti per il contesto pubblico.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

Gli strumenti innovativi adottati nel prossimo triennio, inoltre, dovranno favorire lo sviluppo di competenze digitali e di *soft e hard skills* per una piena valorizzazione delle risorse umane dell'Ente, indispensabili per affrontare una trasformazione radicale del ruolo che la Pubblica Amministrazione deve avere in un contesto di forte cambiamento, come quello che ci si appresta a vivere nei prossimi anni.

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

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

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

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

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

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

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

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

La Regione Campania aveva un sistema di contabilità inadeguato per le esigenze di un Ente articolato e complesso come quello regionale. Il software non era integrato con nessuna altra componente del sistema regionale (gestione degli atti amministrativi, protocollo), con conseguenti inevitabili criticità per l'intera struttura regionale. Dal 2018 è stato realizzato il nuovo sistema informativo della contabilità e del bilancio, mediante utilizzo del sistema SAP. Sono stati posti in sicurezza i dati di bilancio, snellite le procedure ed ottimizzati i processi connessi agli atti amministrativi prodotti dagli uffici, sia per la programmazione che per la gestione ordinaria.

Nel triennio 2024-2026 il sistema sarà evoluto per garantire tempi di pagamento sempre più celeri, per realizzare tutte le procedure connesse alla gestione delle risorse umane in termini di trattamento economico e di stato giuridico, per la gestione del patrimonio dell'Ente. La Regione Campania intende proseguire il percorso di evoluzione e arricchimento delle proprie soluzioni applicative, perseguendo gli obiettivi fondamentali di seguito descritti:

1. Evoluzione del sistema contabile S/4 HANA, per la decentralizzazione dei processi amministrativi e l'incremento dell'interoperabilità con i sistemi terzi alla luce delle sfide che nel breve periodo si dovranno affrontare (utilizzo fondi del PNRR, riduzione dei tempi della macchina amministrativa, accrescimento delle competenze del personale della PA, ecc.).
2. Implementazione della componente S/4 HANA per la gestione della Contabilità Analitica e del Controllo di Gestione, al fine di completare la gestione integrata della contabilità regionale, migliorare il monitoraggio della spesa ed efficientare la governance dei processi dell'Amministrazione.

3. Implementazione del nuovo sistema SAP per la completa gestione del patrimonio immobiliare (SAP RE/Fx - Real Estate Flexible), in quanto al momento in S/4 HANA vengono gestiti soltanto i cespiti.
4. Implementazione del nuovo sistema SAP per la gestione del personale (SAP HCM – Human Capital Management) in sostituzione dell’attuale sistema SIGARU, al fine di digitalizzare le componenti di gestione delle risorse umane, integrando ed omogenizzando anche questo asset regionale nell’architettura tecnologica SAP.

Cultura.

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

Nel triennio 2024-2026 l’ecosistema digitale per la cultura sarà esteso ad altri ambiti e saranno acquisiti nuovi contenuti digitali che arricchiranno ulteriormente il patrimonio informativo messo a disposizione di tutti gli utenti, non solo campani. Ciò consentirà una maggiore valorizzazione delle bellezze artistiche del territorio attraverso la promozione di contenuti digitali e lo sviluppo di iniziative mirate all’attrazione di flussi turistici.

Mobilità.

Dal 2016 è stato realizzato un unico sistema regionale che consente a tutti i cittadini della Regione Campania di acquistare *online* i titoli di viaggio, gli abbonamenti, con il pagamento dei titoli di viaggio tramite carta di credito. È stato realizzato un sistema di monitoraggio degli autobus per conoscere in tempo reale la loro posizione. Sono stati attrezzati i nuovi autobus con tutte le tecnologie di bordo (computer di bordo, conta passeggeri, informazione all’utenza, videosorveglianza, GPS). È stato realizzato un sistema di infomobilità che consente di acquisire i dati di localizzazione e di orario per dare informazione all’utenza. Grazie a questi investimenti è possibile accedere ai mezzi di trasporto pubblico su ferro e su gomma con carte di credito direttamente a bordo o presso i tornelli delle stazioni.

Nel triennio 2024-2026 il sistema di mobilità digitale sarà arricchito con le nuove forme di interazione con i cittadini, attraverso lo sviluppo del paradigma del “*Mobility as a Service*”, la nuova

frontiera nell'utilizzo delle tecnologie per la fruizione dei servizi connessi alla mobilità nella sua accezione più ampia. Il sistema, infatti, prevede l'integrazione del trasporto pubblico locale con le altre forme di mobilità come il *car sharing*, *bike sharing*, il noleggio di monopattini attraverso la creazione di *bundle* che vedono l'integrazione dei titoli di viaggio con quelli di accesso ai luoghi della cultura, utilizzando l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto.

Fondi Europei.

Dal 2017 è stato realizzato un sistema unico di gestione dei fondi regionali SURF (FESR, FSE, POC, FSC).

Si tratta di uno strumento indispensabile e obbligatorio per il monitoraggio dei fondi, la programmazione degli interventi e la verifica sull'avanzamento dei progetti finanziati e della spesa certificata. Il sistema prevede anche una prima integrazione con il software della contabilità.

Nel triennio 2024-2026 il sistema di gestione dei fondi consoliderà l'estensione anche ai fondi del PNRR e sarà implementato per governare non solo la spesa e la certificazione, ma anche la programmazione, in una visione olistica che consentirà di avere una governance completa su tutti i fondi, compresi quelli del bilancio ordinario.

Governo del territorio.

La Regione Campania, storicamente, ha avuto un suo sistema informativo territoriale basato sui dati cartografici prodotti direttamente dall'amministrazione o da altre fonti nazionali. Non esisteva però un sistema di gestione e di consultazione che consentisse agli utenti di utilizzare agevolmente le informazioni, di modificarle ed implementarle. Dal 2015 è stato realizzato un nuovo sistema di gestione dei dati territoriali, denominato I. Ter. Campania, che ha l'obiettivo di offrire strumenti di analisi per il governo e la pianificazione del territorio.

Nel triennio 2024-2026 sarà potenziato l'attuale sistema informativo territoriale, che diventerà il supporto geografico per i principali sistemi informativi dell'Ente e sarà realizzato anche un sistema di supporto alla pianificazione urbanistica. Già da gennaio 2022 è disponibile ed in uso la piattaforma ERP per l'edilizia residenziale pubblica, per la gestione del bando per l'assegnazione delle case di edilizia residenziale pubblica agli aventi diritto, e per gestire il bando per contributi integrativi ai meno abbienti per i fitti privati; in entrambi i casi, gli oneri burocratici per i cittadini e per gli operatori regionali/comunali sono azzerati, in quanto l'intero ciclo di vita delle istanze, l'autenticazione tramite SPID/CIE/CNS, la procedura istruttoria, la completa digitalizzazione del percorso di verifica anche

dei requisiti, la gestione di graduatorie ed eventuali reclami, fino alla liquidazione dei contributi, avvengono esclusivamente online, senza spreco di carta e tempo.

Agricoltura.

Da settembre 2021, a seguito della legge istitutiva dell'agenzia regionale per l'agricoltura, sono state avviate le attività di progettazione del sistema informativo a supporto dell'organismo pagatore, elemento propedeutico per la certificazione dell'organismo stesso. Nel triennio 2024-2026 sarà realizzato il sistema informativo agricolo regionale, strumento indispensabile per la programmazione dei fondi comunitari del PSR ma anche per la gestione di tutti i procedimenti amministrativi previsti nel settore. Sarà completato il sistema informativo a supporto dell'organismo pagatore regionale.

Ambiente.

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

Nel triennio 2024-2026 sarà completato il sistema informativo per il monitoraggio degli indicatori e il supporto alle decisioni in materia di salvaguardia ambientale (Sinfonia Ambiente). Sinfonia Ambiente è l'organizzazione, in una struttura logica, delle informazioni di carattere ambientale, finalizzata alla fruizione da parte di utenti che possono essere sia specialisti del comparto, sia soggetti interessati ad una visione più trasversale, garantendo un approccio operativo semplice ed un livello di dettaglio proporzionato alla competenza specialistica del fruitore.

Politiche sociali.

La Regione Campania ha realizzato il Sistema Informativo "Campania Sociale Digitale". Il sistema informatizza i processi sociosanitari a supporto degli Ambiti Territoriali e della Regione Campania, dalla fase decisionale e programmatica alla fase di erogazione dei servizi di monitoraggio e valutazione dei risultati. Nel periodo Covid sono stati realizzati tutti i portali a supporto dei bandi per l'erogazione dei bonus connessi al piano socioeconomico della Regione Campania.

Nel triennio 2024-2026, sulla base dell'esperienza maturata nella gestione dell'emergenza pandemica, sarà realizzata l'evoluzione del sistema informativo sociale con la realizzazione dei servizi digitali da mettere a disposizione dei cittadini, al fine di facilitare l'accesso alle politiche di sostegno in materia sociale. Il sistema consentirà il monitoraggio dei contributi concessi, la semplificazione delle istruttorie amministrative connesse al rilascio di contributi, il contrasto alle false dichiarazioni.

Politiche del lavoro.

Dal 2018 la Regione Campania ha avviato un processo di unificazione delle basi dati provinciali e lo sviluppo di nuovi modelli applicativi, integrati con altri sistemi informativi locali e nazionali. È stato realizzato il nuovo portale SILF che offre servizi online, fruibili anche dagli smartphone, ai cittadini, alle imprese, agli enti di formazione.

Nel triennio 2024-2026 il sistema informativo SILF sarà implementato per gestire tutte le politiche attive del lavoro, implementare l'osservatorio regionale del mercato del lavoro e completare il processo di digitalizzazione del rapporto ente-imprese-cittadino, al fine di facilitare l'incontro domanda-offerta.

Semplificazione Amministrativa.

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

Nel triennio 2024-2026 si proseguirà nel processo di digitalizzazione di tutti i procedimenti amministrativi dell'Ente, con la realizzazione del nuovo sistema di gestione degli atti amministrativi. L'obiettivo del sistema, oltre alla gestione dei procedimenti interni all'amministrazione regionale, è di implementare servizi digitali per i cittadini, i professionisti, le imprese, gli Enti Locali che potranno interagire con l'Amministrazione regionale presentando le domande direttamente in digitale, attraverso il Catalogo dei Servizi digitali pubblici di Regione Campania, fruendo dei singoli servizi digitali dedicati, tutti a valore legale mediante autenticazione forte con SPID, CIE, CNS. 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 2024-2026:

1. *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.
2. Rafforzamento della centralità dell'Utente: disegnare i processi digitali seguendo un approccio "*user-centric*" mettendo al primo posto il grado di soddisfazione dell'utente finale.

Nel dettaglio:

- **Tracking digitale delle pratiche Amministrative:** Gli uffici delle varie Direzioni Generali ricevono quotidianamente da cittadini/imprese/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 Servizio Digitale ad hoc, seguendo la filosofia *user-centric*. L'obiettivo è quello di ridurre i tempi e le operazioni necessarie al cittadino per l'invio della pratica, dando inoltre la possibilità di tracciarne lo stato di avanzamento e ridurre il tempo per la sua definizione. Questi obiettivi migliorano anche il lavoro del personale interno alla PA. Un servizio di compilazione e invio delle domande *online* permetterà il miglioramento dei servizi resi ai cittadini e consentirà di creare un sistema di protocollazione automatica, e la creazione di un archivio ordinato con tutte le istanze in entrata, già protocollate e assegnate al personale. Facilitare il lavoro degli addetti interni ridurrà i tempi di definizione delle istanze, aumentando il grado di soddisfazione dell'utente rispetto al servizio ricevuto.
- **Rafforzamento della centralità dell'Utente:** L'obiettivo è quello di disegnare i processi digitali attraverso un approccio *user-centric* mettendo al primo posto il grado di soddisfazione dell'utente finale. La creazione, ad esempio, di un sito tematico secondo le linee guida di

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Designers Italia e quelle di usabilità proposte da AgID permetterebbe al cittadino di trovare autonomamente tutte le informazioni necessarie, efficientando i tempi di definizione dell'istanza e migliorando il servizio.

Gli interventi di digitalizzazione di procedimenti amministrativi che continueranno a realizzarsi saranno ripensati per l'esclusiva erogazione/fruizione in modalità telematica attraverso specifici servizi digitali accessibili unicamente on line e con identità digitale (SPID, CIE, CNS) sul Catalogo dei Servizi digitali di Regione Campania, raggiungibile all'indirizzo: 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, è una piattaforma tecnologicamente evoluta in grado di migliorare la comunicazione con i cittadini e le imprese ed aumentare la trasparenza e il dialogo con tutti gli *stakeholder*.

La trasformazione digitale dei procedimenti amministrativi è stata accompagnata dall'innovazione delle modalità di gestione dei processi su cui tali procedimenti si basano. Infatti, a ciascun servizio digitale dedicato (procedimento digitalizzato) è associato un cruscotto di gestione, di *back-office*, che rivoluziona il modo di lavorare dei dipendenti. Grazie al cruscotto, i dati principali delle pratiche connesse ad un procedimento sono immediatamente visibili perché l'informazione è strutturata e organizzata, facilmente ricercabile. Lo stato di avanzamento delle pratiche è quindi sempre sotto controllo in tempo reale e una serie di attività, come le notifiche agli utenti, sono state automatizzate e sono eseguibili con pochi passaggi. Nel seguito si riporta l'elenco degli interventi realizzabili nel prossimo triennio. Ulteriori interventi, anche se non indicati nella sottoindicata tabella, potranno essere richiesti in base alle esigenze rappresentate dalle varie strutture regionali:

Direzione	Procedimento
DG 50.05.00 Politiche Sociali e Sociosanitarie	<ul style="list-style-type: none"> • Fondo Zero-Sei • Flusso della corrispondenza per il procedimento amministrativo

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Direzione	Procedimento
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 • Erogazione di contributi ai musei, raccolte museali di ente/interesse locale • 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 • Devoluzione dei beni residuali del patrimonio a seguito di liquidazione della persona giuridica privata estinta
DG 50.02.00 Sviluppo Economico e Attività Produttive	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione Permessi Ricerca ATM • Gestione Concessioni ATM • Monitoraggio Concessioni ATM • Rilascio nulla osta cosmetici • Gestione Autorizzazione unica FER • Monitoraggio Autorizzazione unica FER • Istanza richieste depositi olii minerali • Gestione bandi per fondi destinati alla Regione per progetti di assistenza e consulenza • Gestione bandi per incentivi PMI • Gestione avvisi pubblici destinati a comuni o consorzi ASI • Gestione sanzioni in materia di artigianato e agroalimentare • Piattaforma di monitoraggio Sanzioni

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Direzione	Procedimento
DG 50.08.00 Mobilità	<ul style="list-style-type: none"> • Costruzioni in deroga • Nulla osta attraversamenti • Messa in servizio scale mobili, ascensori • Messa in esercizio materiale rotabile regionale • Linee TPL su gomma interregionali e interprovinciali • Rilascio attestato di idoneità per iscrizione ruolo conducenti servizi pubblici non di linea • Iscrizione aggiornamento albo regionale trasporto scolastico • Istanza di classificazione e declassificazione strade non statali • Attestato di idoneità per iscrizione ruolo conducenti servizi pubblici non di linea • Concessioni viabilità regionale • Gestione dei Finanziamenti concessi dalla regione per interventi su reti ferroviarie • Gestione concessione demaniali marittime portuali • Monitoraggio delle attività ispettive sui contratti ed i servizi del trasporto pubblico locale
DG 50.06.00 – Difesa del Suolo ed Ecosistema	<ul style="list-style-type: none"> • Istanza per il risarcimento dei danni causati dalla mancata manutenzione del reticolo idrografico • Accordi bonari • Regolarizzazione degli invasi • Abilitazione dei tecnici competenti in acustica • Concessioni per grandi derivazioni • Assegnazione contributi INFEAS • Concessione di attraversamento o uso del demanio idrico
DG 50.18.00 – Lavori Pubblici e Protezione Civile	<ul style="list-style-type: none"> • Autorizzazione e concessione d'uso del demanio idrico • Voltura, rinnovo e revoca della concessione d'uso del demanio idrico • Approvazione progetto unitario di gestione produttiva del comparto estrattivo • Determinazione contributo da attività estrattiva ai Comuni • Riconoscimento requisiti minimi di capacità per attività estrattiva • Rilascio autorizzazione o concessione estrattiva • Delocalizzazione • Estinzione di cava • Ordinanze di sospensione delle attività estrattive in cava e combinazione delle sanzioni amministrative di riferimento a cave • DGR n. 410 del 2010 - Direttiva regionale per l'accertamento e il risarcimento dei danni causati da mancata manutenzione del reticolo idrografico di competenza della Regione Campania
DG 50.10.00 Università, Ricerca e Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione finanziamenti POR Campania FSE 2014-2020 • Gestione finanziamenti POR FESR in materia di infrastrutture pubbliche per l'innovazione • Gestione finanziamenti POR, FESR e POC 2014-2020 – operazioni infrastrutturali • Progettazione, programmazione e attuazione interventi POR FSE 2014-2020 – Erogazione borse di studio • Progettazione, programmazione e attuazione interventi POR FSE – Sovvenzioni • Progettazione, programmazione e attuazione interventi POR FESR – aiuti 118
DG 50.17.00 - Ciclo integrato delle Acque e dei Rifiuti. Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali	<ul style="list-style-type: none"> • Autorizzazione di impianti rifiuti e autodemolizioni • Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) • Autorizzazioni alle emissioni in atmosfera • Autorizzazione al trasporto transfrontaliero dei rifiuti • Sanzioni amministrative scarichi • Bonifiche

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Nel processo di trasformazione digitale particolare attenzione sarà dedicata alla sicurezza.

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 DC (*Data Center*) di Regione Campania e del corrispondente sito delocalizzato di DR (*Disaster Recovery*). L'attività, di conseguenza, prevede la dismissione degli apparati "obsoleti" attualmente presenti e l'acquisto di nuovi apparati *hardware* relativi ai *firewall* perimetrali. Tale scelta strategica rappresenta la soluzione ottimale per la protezione dei dati e delle informazioni gestite dal nuovo DC.

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

Il secondo punto sarà attuato con la prosecuzione del corso formativo sulla *Cyber Sicurezza* con la seconda annualità. I contenuti ivi presenti si prestano ad innalzare il livello di consapevolezza contro i rischi, soprattutto nei mutevoli scenari moderni (lavoro agile, uso di dispositivi mobili ecc).

2.1.2 Obiettivi di valore pubblico

La Regione Campania persegue, in linea con le proprie politiche generali, definite e articolate attraverso gli obiettivi strategici declinati nelle linee d'azione del DEFRC, gli obiettivi di Valore Pubblico.

Con gli indirizzi strategici della Regione Campania per il triennio 2023-2025¹, infatti, sono stati individuati i principali ambiti di valore pubblico da perseguire per realizzare le politiche dell'Ente:

- 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/impres 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.

Con particolare riferimento alla sanità, la regione Campania prosegue nel percorso di miglioramento dei servizi sanitari offerti ai cittadini. Per ottenere maggiori livelli di soddisfazione dell'utenza e al fine di realizzare un sistema sanitario più efficiente, che renda più efficace l'erogazione di servizi, riduca i tempi di attesa e semplifichi la comunicazione tra strutture sanitarie e cittadini, è indispensabile che le azioni da porre in essere tendano al miglioramento delle tecnologie disponibili nonché al potenziamento della Sanità Digitale.

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

Per quanto concerne la digitalizzazione del contesto sanitario campano, a partire dal 2018, la Regione ha avviato la realizzazione del Sistema Informativo Sanitario regionale, oggi conosciuto come SINFONIA: un sistema unico per la gestione della sanità campana. Di seguito alcune delle componenti che il sistema gestisce: Anagrafe Unica regionale Assistiti; Flussi sanitari; Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE); CUP regionale; Screening; Teleconsulto; Cartella Clinica Elettronica; Vaccinazioni (ordinarie e Covid); Sistema di formazione a distanza per i nuovi MMG; Gestione informatizzata delle aree carenti; Cruscotto di analisi dei dati; Monitoraggio liste di attesa e pronto soccorso; APP per la fruizione dei servizi digitali; Sistema Informativo contabile per la sanità (SIAC). Particolare menzione merita la gestione dell'emergenza COVID-19 che ha rappresentato per l'intero sistema un momento di grande evoluzione: gestione informatizzata dei tamponi (molecolari, antigenici, screening scuola, focolai...); gestione informatizzata delle vaccinazioni; piattaforma per la comunicazione verso i comuni della Regione Campania a cui hanno fatto accesso tutti i 550 sindaci (caso unico), APP ecovid SINFONIA scaricata da 3 milioni di cittadini campani; APP per i medici scaricata da quasi 3.000 MMG.

In continuità con le positive esperienze di digitalizzazione del contesto della sanità digitale, nel triennio 2024-2026 l'evoluzione del sistema per la sanità digitale vedrà coinvolte aree di intervento strategiche quali la gestione delle cronicità, la telemedicina, il sistema informativo trasfusionale, il fascicolo sanitario 2.0, la gestione della continuità assistenziale, delle case di comunità, degli ospedali di comunità ed il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche relative all'attivazione del servizio 112 Numero Unico di Emergenza Europeo secondo il modello della Centrale Unica di Risposta (CUR).

È altresì previsto lo sviluppo di ecosistemi avanzati di telemedicina, asse portante del rafforzamento della sanità territoriale e del miglioramento degli standard di cura di cittadini e residenti. Elementi di telemedicina e monitoraggio a distanza permetteranno di aumentare l'efficacia dell'intervento, affiancato da servizi di presa in carico e rafforzamento della domiciliarità, nell'ottica di una integrazione sociosanitaria e di una maggiore attenzione alle esigenze della singola persona.

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

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

Il perseguimento di tali ambiziosi obiettivi richiede il superamento di un approccio "per progetto", a vantaggio, invece, del consolidamento di quei "luoghi-sistema" in cui si concentrano istituzioni formative, scientifiche e filiere produttive.

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

Per le azioni di sistema concernenti l'obiettivo di migliorare la qualità, l'inclusività, l'efficacia e l'attinenza al mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e di formazione, l'obiettivo di promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità (in particolare per i gruppi svantaggiati) nonché quello di promuovere un apprendimento permanente che faciliti il riorientamento professionale e la mobilità professionale, verranno utilizzati, in maniera complementare, svariate fonti finanziarie, compresi i trasferimenti dello Stato, le risorse del PO FSE+, del POC, quelle del PNRR, gli incentivi pubblici (ad esempio quelli stabiliti dall'art. 32 del Decreto legislativo n. 150/2015), i fondi interprofessionali, quelli per la formazione continua e per le nuove competenze.

Tra le politiche regionali in materia di formazione è doveroso segnalare il PAR – Piano Attuativo Regionale del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), un programma che rientra nell'ambito della Missione 5 del PNRR e ha visto l'avvio della sua prima

attuazione in Campania con la D.G.R. n. 281 del 7 giugno 2022 con la quale la Giunta Regionale ha approvato il Piano Attuativo Regionale. Nel corso della prima annualità del programma sono stati ampiamente raggiunti i *milestone* previsti per la Campania. Con decreto dirigenziale n. 377/2023, infatti, la Direzione Generale per l'istruzione la formazione il lavoro e le politiche giovanili ha adottato una pluralità di misure per l'accelerazione delle attività formative ed il raggiungimento dei relativi target al 31.12.2023. A tenore della Direzione predetta, il programma dovrà affermarsi quale nuovo paradigma delle politiche attive per la formazione ed il lavoro, contribuendo a favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, attraverso meccanismi gestionali che favoriscano la semplificazione e l'innovazione, investendo e rafforzando i sistemi formativi e di incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro.

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

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

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

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

Nella strategia di contrasto alla disoccupazione giovanile messa a punto dalla Regione, riveste particolare importanza, inoltre, la sinergia e l'integrazione tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro e della formazione professionale. Per implementare il processo di integrazione sul territorio

tra il sistema produttivo ed il sistema di istruzione e formazione, per sostenere il passaggio dei giovani dall'istruzione al mondo del lavoro, la Regione Campania punta, tra l'altro, al potenziamento dell'offerta di Istruzione Tecnica Superiore attraverso la realizzazione di percorsi formativi biennali (triennali per il comparto marittimo) in tutte le aree tematiche e tecnologiche previste dal sistema nazionale, con riferimento alle 16 fondazioni ITS (9 Fondazioni già costituite e 7 Fondazioni di nuova costituzione), consolidando le esperienze più innovative e migliorando l'individuazione e l'aggiornamento delle figure professionali di interesse delle imprese. Al riguardo, nel corso del 2022 si sono conclusi 13 percorsi biennali con 185 allievi diplomati. Nel 2021, anno cui si riferisce l'ultimo monitoraggio Indire, circa l'80% dei diplomati ha trovato lavoro ad un anno dal diploma, di questi il 92% in un'area coerente con il percorso di studi.

Relativamente all'ambito turismo e cultura, si segnala che dopo la fine dell'emergenza pandemica il turismo nazionale e internazionale è risultato in forte ripresa.

Nell'economia regionale il turismo rappresenta un elemento di primaria importanza per consistenza e apporto al prodotto interno regionale. Esso contribuisce, inoltre, allo sviluppo dell'intera filiera specifica (ristorazione, ospitalità e servizi di viaggio) ma anche all'artigianato e al commercio, poiché movimentata flussi importanti di viaggiatori italiani e stranieri generando fatturato aggiuntivo.

Il settore turistico, 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, è considerato, insieme alla cultura, il settore con maggiore incidenza sul lavoro giovanile e femminile. Sullo sfondo dominano tecnologia e connettività, due prerequisiti che inserendosi nella tumultuosa trasformazione strutturale di questo settore, contribuiranno a creare esperienze turistiche più sicure, competitive e sostenibili per guidare la ripresa del settore. Tra i risultati attesi per i prossimi anni, infatti, vi è il potenziamento delle infrastrutture digitali con interfaccia pubblico/privato nella gestione delle destinazioni turistiche regionali.

In raccordo con le strategie europee e nazionali e in continuità con le politiche e gli interventi realizzati negli ultimi anni, la Regione consoliderà gli interventi di rilancio del settore turistico, incrementando le scelte già operate nel 2021 e 2022, rispettivamente con le delibere di Giunta regionale nn. 339 del 27.7.2021 e 439 del 03.08.2022, e proseguite nel 2023 con l'approvazione del *Programma annuale Turismo 2023* (D.G.R. 450 del 26.07.2023), documento di *policy* che fornisce un quadro sintetico degli interventi che costituiscono la programmazione regionale in ambito

turistico, contribuendo a realizzare concretamente nell'annualità di riferimento le linee strategiche definite negli indirizzi contenuti nel corrispondente Atto Triennale. L'obiettivo è quello 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.

Relativamente, invece, al *sostegno all'intero settore turistico con interventi di rilancio e di sviluppo per favorire la competitività del sistema*, è prevista la realizzazione di interventi di sostegno ai diversi attori del comparto turistico. Contestualmente, si proseguirà nell'attività di ricognizione delle norme e dei regolamenti regionali che disciplinano la materia, per procedere ad una semplificazione delle procedure e degli oneri amministrativi a carico delle imprese e delle associazioni, di concerto con le parti sociali, intervenendo in modo organico e strutturato. Al riguardo, è in corso un lavoro di riordino e semplificazione della normativa relativa al turismo nella Regione Campania con l'obiettivo di redigere un Testo Unico innovativo che riunisca e organizzi tutte le disposizioni regionali riguardanti il sistema turistico, comprese quelle relative alle strutture ricettive, alle imprese e alle professioni turistiche. Ulteriori interventi, mediante i quali si perseguirà l'obiettivo, saranno:

- avvisi pubblici destinati agli operatori economici;
- misure di sostegno alle associazioni *pro-loco*;
- progetto speciale regionale a valere su fondi FSC "Piano enogastronomico regionale".

La forte ripresa delle movimentazioni turistiche sia nel settore alberghiero che extralberghiero è confermata, tra l'altro, dalla ricettività ossia dall'aumento dell'offerta di posti letto in Campania. Il censimento puntuale e preciso dell'offerta ricettiva regionale è stato reso possibile dall'adozione, da parte della Regione Campania, del CUSR - Codice Unico delle Strutture Ricettive, avvenuta con Delibera di Giunta Regionale n. 64 del 22/02/2021. Il CUSR è divenuto, infatti, uno strumento importante per gli enti pubblici e gli *stakeholder* del settore, rendendo possibile, inoltre, la pubblicazione quadrimestrale dell'elenco delle strutture ricettive campane sul sito istituzionale regionale a partire dal 2022. I Comuni, infatti, sono tenuti a registrare, attraverso la Piattaforma Turismo *Web*, le strutture ricettive territorialmente di competenza e a generare e rilasciare, quindi, il Codice Unico. L'adozione di tale codice ha visto incrementare notevolmente il numero delle strutture ricettive campane censite dai Comuni portandole da 10.315 del 2019 a 16.119 nel 2022, registrando,

in tal modo, un aumento dell'ospitalità pari a circa il 56%. Questo dato unisce l'incremento dell'offerta in senso stretto al migliore e più attento monitoraggio delle strutture anche in ottica di lotta all'abusivismo nella ricettività.

La cultura ha un valore economico molto rilevante in termini di occupazione e di crescita economica. Nell'ambito di una strategia di superamento degli interventi frammentari e di interconnessione con gli interventi e le politiche per il turismo, in continuità con le azioni già intraprese nell'ultimo triennio, l'Ente regionale sostiene i diversi attori e soggetti istituzionali del comparto cultura. Al fine di elevare il livello di attrazione territoriale, infatti, la Regione Campania, negli ultimi anni, ha investito con interventi mirati di promozione e valorizzazione di questo comparto, sia con risorse proprie sia con l'utilizzo dei fondi strutturali europei.

L'Ente, infatti, mira a sostenere, rilanciare e consolidare il "sistema cultura" (cinema, teatro, spettacolo, archivi, biblioteche, musei e parchi archeologici, promozione editoria e culturale, imprese culturali), mediante azioni di promozione dello sviluppo delle imprese culturali e creative e di valorizzazione del settore culturale e creativo che favoriscono la crescita dell'economia regionale. Contribuiscono a tanto anche le azioni che sostengono lo sviluppo di nuova imprenditorialità e l'occupazione giovanile e femminile, che incentivano forme di innovazione sociale e di collaborazione tra imprese del settore culturale, le start up innovative, le imprese sociali, le società *benefit* e tra queste e le imprese tradizionali e la pubblica amministrazione. Le imprese culturali e creative sono considerate, infatti, un importante fattore di innovazione, di crescita e di occupazione con un grande potenziale innovativo tale da contribuire allo sviluppo economico e sociale dell'intero territorio regionale.

Per quanto concerne la digitalizzazione dell'ambito culturale, la Regione Campania ha realizzato il primo Ecosistema digitale per i Beni Culturali d'Italia che riunisce in un unico sistema informativo 7 domini culturali (Archeologico, Archivistico, Bibliografico, Cinematografico, Musicale, Storico-Artistico e Teatrale). La strategia regionale mira allo sviluppo delle nuove tecnologie digitali per mettere in rete il sistema cultura nel suo insieme di archivi, infrastrutture, musei e biblioteche, *etc.* e ottimizzare il sistema di offerta e servizi. Tra gli obiettivi, quello di riunire in una sola piattaforma il grande patrimonio culturale legato ai settori archeologico, archivistico, bibliografico, cinematografico, musicale, storico-artistico e teatrale in modalità interamente fruibile *online*.

*Le azioni di sviluppo, implementazione e infrastrutturazione del Digitale per la Cultura attraverso il popolamento e la diffusione dell'ecosistema digitale regionale per la cultura saranno implementate attraverso interventi di valorizzazione del patrimonio culturale e territoriale, promuovendo azioni che favoriscano la diffusione di un sistema ecodigitale a sostegno ed incremento del bene intangibile della cultura. Infatti, grazie ad un investimento di 28 milioni di euro, previsto nel POR Campania FESR 2014-2020, attraverso la realizzazione di 3 progetti (*Move to Cloud*, *Biblio_ARCCA* e *ARCAA*) perfettamente integrati tra loro e con il Sistema Informativo della Regione Campania, verranno offerti servizi digitali a imprese, cittadini/visitatori, studenti e ricercatori, archivisti, bibliotecari, archeologi e storici dell'arte.*

In ordine, infine, all'ambiente, 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.

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

In questo contesto, la Regione Campania intende fornire supporti informativi sempre più avanzati per i cittadini e per le imprese adeguando l'anagrafe FER della Regione oltre che alla fonte eolica anche alla fonte fotovoltaica. Ciò anche per rispondere all'esigenza di fornire informazioni ambientali in attuazione della direttiva comunitaria 2003/4/CEE e del decreto legislativo del 19 agosto 2005, n. 195. La linea d'azione è attuata con la pubblicazione di avvisi pubblici per la concessione di contributi per le imprese e per le PP.AA. Al riguardo, nell'ambito della programmazione degli interventi per azioni atte a favorire la diminuzione dei costi legati alla domanda energetica, il miglioramento della competitività e la riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra e in esecuzione della D.G.R. n. 451 del 01/09/2022, la Regione Campania si rivolge ai Comuni campani con

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

popolazione inferiore ai 5000 abitanti al fine di farsi promotori per la costituzione delle Comunità Energetiche Rinnovabili e Solidali. Tale intervento si colloca in maniera complementare al Piano per la ripresa e la resilienza dell'Italia (PNRR) ove è stato previsto lo stanziamento di più di 2 miliardi di euro per installare 2.000 MW di nuova capacità di generazione elettrica in configurazione distribuita da parte di comunità energetiche rinnovabili puntando sui Comuni con meno di 5.000 abitanti, quelli cioè più a rischio di spopolamento. L'intervento si propone di favorire la proliferazione delle predette comunità energetiche in ambito locale provvedendo a coprire le spese necessarie che dovranno sostenere gli enti locali inerenti alla verifica di fattibilità tecnico economica delle stesse e la costituzione del relativo soggetto giuridico.

Inoltre, con Decreto Dirigenziale n. 2 del 10 gennaio 2023 della Direzione Generale per lo Sviluppo economico e per le Attività produttive è stato approvato l' "Avviso pubblico finalizzato alla selezione di proposte progettuali volte alla realizzazione di impianti di produzione di idrogeno rinnovabile in aree industriali dismesse, da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 2 "Rivoluzione verde e transizione ecologica", Componente 2 "Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile", Investimento 3.1 "Produzione in aree industriali dismesse", finanziato dall'Unione Europea – *NEXT GENERATION EU*". L'Avviso è rivolto alle imprese di tutte le dimensioni, anche in forma congiunta, ed è finalizzato alla selezione ed al successivo finanziamento di proposte progettuali volte alla realizzazione di siti di produzione di idrogeno rinnovabile in aree industriali dismesse, da finanziare nell'ambito dell'Investimento 3.1, previsto nella Missione 2 "Rivoluzione verde e transizione ecologica", Componente 2 "Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile", del PNRR. L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dell'Avviso è pari, complessivamente, a € 40.000.000, a valere sulla dotazione finanziaria attribuita dal Ministero della Transizione Ecologica con decreto n. 463/2022.

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Come indicato nella sottosezione performance nella fase di definizione degli Obiettivi Strategici Annuali (Obsa), sono 73 gli obiettivi strategici collegati agli ambiti di valore pubblico definiti dal Presidente.

Gli stessi, suddivisi tra le strutture di primo livello, sono di seguito riportati:

SPL	Descrizione Struttura	Numero Obiettivi di Valore Pubblico
500100	Direzione Generale autorità di gestione fondo sociale europeo e fondo per lo sviluppo e la coesione	3
500200	Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive	5
500300	Direzione Generale autorità di gestione fondo europeo di sviluppo regionale	2
500393	staff raccordo con le autorità di gestione dei fondi europei e responsabile del piano di rafforzamento amministrativo	3
500400	Direzione Generale per la tutela della salute e il coordinamento del sistema sanitario regionale	2
500500	Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie	5
500600	Direzione Generale per la difesa del suolo e l'ecosistema	3
500700	Direzione Generale per le politiche agricole alimentari e forestali	2
500800	Direzione Generale per la mobilità	2
500900	Direzione Generale per il governo del territorio	8
501000	Direzione Generale per l'università la ricerca e l'innovazione	7
501100	Direzione Generale per l'istruzione la formazione il lavoro e le politiche giovanili	1
501200	Direzione Generale per le politiche culturali e il turismo	1
501300	Direzione Generale per le risorse finanziarie	5
501494	Staff - supporto al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	1
501500	Direzione Generale per le risorse strumentali	3
501700	Direzione Generale ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, autorizzazioni ambientali	4
501800	Direzione Generale per i lavori pubblici e la protezione civile	1
600600	grandi opere	5
600900	Ufficio per il federalismo e dei sistemi territoriali e della sicurezza integrata	5
601100	Ufficio speciale per la crescita e la transizione digitale	4
700500	Struttura di missione per lo smaltimento dei RSB	1

Tabella 3 Elenco strutture con numero di obiettivi di Valore Pubblico

Gli obiettivi di Valore Pubblico sono così suddivisi tra gli Ambiti:

	Ambito di Valore Pubblico	Numero Obiettivi di Valore Pubblico
1	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	18

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

2	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	25
3	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	25
4	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	5

Tabella 4 Ambiti di Valore Pubblico e numero di OBSA

Nella tabella che segue sono elencati, per struttura responsabile, tutti gli Obiettivi di Valore Pubblico, corredati di descrizione, Linea di Azione e Ambito (codice dalla tabella sopra esposta).

Ambito	SPL responsabile	Codice OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
1	500200	2024OBSA500200.06	Promuovere l'efficiamento energetico a favore del sistema produttivo	Utilizzo efficiente delle fonti di energia rinnovabile e contenimento dei consumi energetici e delle emissioni di CO2.
1	500600	2024OBSA500600.04	Attuazione strumenti per la Tutela delle Acque	Implementazione "strumenti" per la tutela delle acque
1	500600	2024OBSA500600.09	Ridurre l'inquinamento e promuovere la qualità dell'ambiente	Qualità dell'Aria – Azioni previste nell'aggiornamento del Piano e dell'Accordo sulla Tutela della Qualità dell'Aria MiTE(MASE)/Regione Campania
1	500800	2024OBSA500800.01	Potenziare il parco mezzi regionale dedicato all'espletamento dei servizi minimi di TPL, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del PNRR e del relativo Fondo complementare	Potenziamento del parco rotabile regionale dedicato all'espletamento dei servizi minimi di TPL su gomma
1	500800	2024OBSA500800.04	Assicurare interventi di gestione e manutenzione delle reti stradali regionali al fine di garantire il mantenimento di adeguate condizioni di viabilità e di sicurezza. Incentivare la mobilità sostenibile e sviluppare la rete delle ciclovie	Interventi di gestione e manutenzione delle reti stradali regionali
1	500900	2024OBSA500900.02	Adottare il Piano di Ricostruzione dell'Isola di Ischia	Elaborare il Piano di Ricostruzione dell'Isola di Ischia finalizzato ad un riassetto urbanistico paesaggistico ed idrogeologico del territorio.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Ambito	SPL responsabile	Codice OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
1	500900	2024OBSA500900.03	Elaborare il Masterplan del Litorale costiero Salerno Sud, del Litorale Cilento Sud e della Valle dell'Ufita	Approvare il Masterplan Litorale costiero Salerno Sud, Litorale Cilento Sud, Aree Interne finalizzato ad un riequilibrio territoriale regionale
1	500900	2024OBSA500900.04	Pubblicare i risultati dei progetti finanziati	Promozione della qualità e della cultura dell'architettura, attraverso la partecipazione dei cittadini ed il sostegno alla ricerca ed ai concorsi per giovani progettisti
1	500900	2024OBSA500900.09	Attuare il Piano Utilizzo Aree Demaniali (PUAD) e aggiornare gli strumenti urbanistici	Aggiornamento ed articolazione di nuove normative e strumenti in materia di governo del territorio
1	500900	2024OBSA500900.10	Predisporre gli elaborati propedeutici all'adozione del PPR	Approvare il Piano Paesaggistico Regionale finalizzato ad uno sviluppo sostenibile dei territori e di tutela del patrimonio paesaggistico ambientale e di riassetto urbanistico e territoriale.
1	501500	2024OBSA501500.04	Incrementare l'efficiamento energetico per la riduzione dei costi delle sedi di uffici	Efficientamento energetico per la riduzione dei costi delle sedi di uffici
1	501500	2024OBSA501500.11	Garantire l'uso efficiente delle risorse idriche ed elettriche presso immobili sedi di uffici regionali	Migliorare la gestione delle utenze idriche ed elettriche degli uffici regionali
1	501700	2024OBSA501700.01	Impulso alla sostenibilità ambientale per una Campania Green, attraverso la promozione dell'uso efficiente delle risorse e dell'efficiamento energetico.	Tutela del territorio e dell'ambiente - Qualità dell'aria, riduzione dell'inquinamento
1	501700	2024OBSA501700.02	Accrescere la sostenibilità ambientale mediante la definizione della pianificazione della gestione dei rifiuti urbani in Campania.	Attività di pianificazione, programmazione e regolamentazione del ciclo integrato dei rifiuti
1	501700	2024OBSA501700.03	Razionalizzazione della gestione del Ciclo Integrato delle Acque, finalizzata all'autosufficienza idrica.	Ridefinizione del servizio idrico integrato regionale. Attuazione L.R. n. 15 del 2/12/2015
1	600600	2024OBSA600600.06	Progettazione ed Esecuzione Interventi Aree Verdi e Aree Naturali	
1	600600	2024OBSA600600.09	Realizzazione interventi infrastrutturali strategici	Programmazione e realizzazione di opere infrastrutturali di interesse strategico regionale di rilevanza ambientale

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Ambito	SPL responsabile	Codice OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
1	700500	2024OBSA700500.07	Impiego FUTSR per copertura giornaliera discariche attive, ovvero materiale di copertura definitiva discariche esaurite	Monitoraggio gestione discariche in conformità degli indirizzi di cui al Piano Regionale Gestione Rifiuti Urbani
2	500100	2024OBSA500100.01	Gestione e attuazione del programma di investimento finanziario del Piano "Sviluppo e Coesione".	Programmare, finanziare e realizzare infrastrutture a supporto dei sistemi regionali di mobilità, produttivi, ambientali, culturali, turistici e tecnologici
2	500100	2024OBSA500100.02	Fondo Sviluppo e Coesione 2021/2027 - Definizione dell'Accordo per la coesione.	Contributo al Programma di interventi finanziati dal F.S.C. per la realizzazione di infrastrutture a supporto dei sistemi regionali di mobilità, produttivi, ambientali, culturali, turistici e tecnologici
2	500100	2024OBSA500100.03	Fondo Sociale Europeo. Attività di coordinamento dell'Autorità di Gestione.	Programmazione, gestione, monitoraggio, controllo, sorveglianza, informazione e comunicazione delle azioni previste dal P.O.R FSE 2014 – 2020 e attuazione del nuovo ciclo di programmazione FSE+ 2021 – 2027
2	500200	2024OBSA500200.04	Sostenere e promuovere il sistema produttivo regionale	Sostegno al sistema delle imprese della Campania
2	500200	2024OBSA500200.05	Potenziare le opportunità territoriali per favorire lo sviluppo produttivo	Sviluppo territoriale
2	500200	2024OBSA500200.07	Implementare politiche finalizzate alla gestione ottimale delle risorse delle acque minerali e termominerali	Promuovere lo sviluppo dei settori delle acque minerali e termominerali al fine di garantire l'efficace utilizzo delle risorse.
2	500300	2024OBSA500300.04	Garantire la programmazione per il settennio 2021-2027	Implementazione POR FESR 14-20, PR FESR 21-27, POC e PAC. Implementazione e verifica azioni AT e Strategia di comunicazione. Controlli di Primo Livello.
2	500300	2024OBSA500300.05	Garantire la gestione ottimale della fase di chiusura dei Programmi Comunitario e Parallelo 2014-2020	Implementazione POR FESR 14-20, PR FESR 21-27, POC e PAC. Implementazione e verifica azioni AT e Strategia di

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Ambito	SPL responsabile	Codice OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
				comunicazione. Controlli di Primo Livello.
2	500500	2024OBSA500500.02	Favorire l'attuazione di interventi di contrasto alla povertà	Favorire l'attuazione di interventi di contrasto alla povertà
2	500500	2024OBSA500500.04	Potenziare, consolidare e qualificare i servizi di cura rivolti a bambini nella fascia d'età 0-3 anni	Rafforzare gli interventi a favore dell'infanzia
2	500700	2024OBSA500700.04	Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione dei Programmi di Sviluppo finanziati dal FEASR (PSR e PSP)	Competitività, innovazione e sviluppo dell'economia e delle aree rurali
2	500700	2024OBSA500700.06	Campania Blu - Garantire l'attuazione dei Programmi Operativi di sostegno al settore della pesca e dell'acquacoltura regionale finanziati dal FEAMP e dal FEAMPA	Sviluppo e sostenibilità del settore ittico e acquicolo
2	500900	2024OBSA500900.05	Programmare i finanziamenti di cui alla legge 145/2018 e finanziare i programmi di architettura rurale, con fondi nazionali e/o PNRR	Promozione della qualità dei territori e sostegno delle politiche abitative attraverso l'accesso all'ERP ed all'ERS.
2	501000	2024OBSA501000.04	Innalzare le competenze digitali	Innalzamento delle competenze digitali
2	501000	2024OBSA501000.05	Promozione della ricerca e dell'innovazione	Promozione dell'aggiornamento e della riqualificazione delle competenze
2	501000	2024OBSA501000.06	Sostegno alla creazione e al consolidamento di start-up innovative ad alta intensità di applicazione di conoscenza in coerenza con le finalità previste nel documento "Strategia regionale di ricerca ed innovazione per la specializzazione intelligente".	Completamento programmi RI
2	501000	2024OBSA501000.07	Promuovere interventi volti al rafforzamento e alla riqualificazione del sistema regionale mediante investimenti in capitale fisso, beni immateriali e attività di ricerca e scambi di conoscenze, anche collaborativa e a carattere interregionale e internazionale, favorendo l'insediamento di centri di ricerca e imprese innovative e l'attrazione di talenti	Ricerca, Innovazione e Start up
2	501000	2024OBSA501000.09	Potenziare la disponibilità di infrastrutture per la didattica e per la ricerca tramite la riqualificazione degli insediamenti universitari	Interventi infrastrutturali per l'Università

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Ambito	SPL responsabile	Codice OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
2	501000	2024OBSA501000.10	Realizzare e potenziare i laboratori tecnico-scientifici e linguistici, al fine dell'innalzamento del livello di specializzazione dei corsi universitari e per una maggiore interazione del sistema universitario con il sistema imprenditoriale regionale	Interventi infrastrutturali per l'Università
2	501000	2024OBSA501000.11	Valorizzare le università e garantire il diritto allo studio	Valorizzazione delle Università e piena attuazione del diritto allo studio universitario.
2	501100	2024OBSA501100.04	Garantire lo sviluppo e l'attuazione delle politiche del lavoro	PROGRAMMA GARANZIA OCCUPABILITA' LAVORATORI (GOL)
2	501200	2024OBSA501200.03	Attuare le procedure di competenza previste dal PNRR secondo i relativi cronoprogrammi - Progetto Pilota "Sanza: il borgo dell'accoglienza" Missione 1.C3.4.2.1, "Digitalizzazione del Patrimonio culturale della Regione Campania" Missione 1.C3. 1.1.5	Azioni di valorizzazione e promozione del patrimonio culturale regionale di natura materiale e immateriale finalizzate alla cultura come investimento e non solo come costo passivo
2	501300	2024OBSA501300.04	Analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile
2	600600	2024OBSA600600.04	Cura e gestione dei procedimenti espropriativi di competenza della Giunta Regionale.	
2	600900	2024OBSA600900.06	Potenziare la formazione e l'aggiornamento degli appartenenti alla Polizia Locale	Rafforzamento delle competenze delle Polizie Locali
3	500200	2024OBSA500200.08	Semplificare e Rafforzare l'azione Amministrativa	Rafforzamento dell'offerta dei servizi SURAP e semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza regionale.
3	500393	2024OBSA500393.04	Implementare la strategia di rafforzamento prevista nel Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRigA)	Rafforzamento della capacità amministrativa in tema di gestione delle risorse per lo sviluppo
3	500393	2024OBSA500393.05	Favorire l'attuazione della strategia di rafforzamento mediante il potenziamento degli strumenti a supporto delle decisioni	Rafforzamento della capacità amministrativa in tema di gestione delle risorse per lo sviluppo
3	500393	2024OBSA500393.06	Favorire l'attuazione della strategia di rafforzamento dei soggetti coinvolti nell'attuazione del PR FESR	Rafforzamento della capacità amministrativa in tema di gestione delle risorse per lo sviluppo

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Ambito	SPL responsabile	Codice OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
3	500500	2024OBSA500500.05	Favorire l'adeguamento alle disposizioni normative previste dalla disciplina del RUNTS	
3	500600	2024OBSA500600.05	Promuovere le misure relative alla politica regionale unitaria per il territorio e l'ambiente	Aggiornamento annuale delle banche dati del Piano Regionale di Bonifica e completamento dello sviluppo del "Sistema Informativo Piano Regionale di Bonifica – SI PRB"
3	500900	2024OBSA500900.07	Incrementare l'utilizzo della piattaforma i.TER Campania	Migliorare la governance territoriale mediante l'incremento dell'utilizzo della nuova versione della piattaforma i.TER Campania che consente la generazione e consultazione pubblica/interattiva di dati territoriali regionali
3	500900	2024OBSA500900.08	Aggiornare la Carta Tecnica Numerica Regionale	Migliorare la governance territoriale mediante l'aggiornamento della Carta Tecnica Numerica Regionale, del Data Base Topografico e del Modello Digitale del Terreno sulla base del volo Agea 2020
3	501300	2024OBSA501300.05	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile
3	501300	2024OBSA501300.06	Miglioramento del processo di elaborazione dei documenti di programmazione economico - finanziaria e contabile.	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile
3	501300	2024OBSA501300.07	Entrate tributarie, servizi fiscali e contenzioso tributario: miglioramento dei processi di gestione e lavorazione	Razionalizzazione dei processi legati alle entrate tributarie e ai servizi fiscali
3	501300	2024OBSA501300.25	Corretta Gestione Contabile della SPL comprensiva di tutte le SSL	
3	501494	2024OBSA501494.02	Incrementare l'utilizzo della digitalizzazione nel processo di definizione e di monitoraggio del piano anticorruzione e trasparenza	Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
3	501500	2024OBSA501500.08	Migliorare il processo di riscossione delle entrate attraverso la piattaforma MyPay/PagoPA	Razionalizzazione e potenziamento dei processi legati alle entrate derivanti dai contratti di locazione/concessione di immobili regionali

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Ambito	SPL responsabile	Codice OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
3	501700	2024OBSA501700.04	Implementare la semplificazione amministrativa delle Autorizzazioni Ambientali e favorire il rapporto tra cittadini/imprese e P.A.	Autorizzazioni ambientali e rifiuti: implementazione di azioni volte a garantire la sostenibilità e la tutela dell'ambiente e del territorio
3	501800	2024OBSA501800.04	Monitorare la digitalizzazione delle attività delle SSL del Genio Civile	
3	600600	2024OBSA600600.07	Procedimenti complessi legati al PNRR	
3	600900	2024OBSA600900.04	Migliorare le condizioni di sicurezza urbana dei territori	Potenziamento dei sistemi di videosorveglianza - Adeguamento degli apparati tecnologici della polizia locale - Polizia di prossimità
3	600900	2024OBSA600900.05	Rafforzare la coesione sociale attraverso il recupero dei patrimoni confiscati	Promozione e riutilizzo istituzionale, sociale e produttivo dei beni confiscati alle mafie
3	600900	2024OBSA600900.07	Favorire l'integrazione e l'accoglienza dei migranti	Favorire l'integrazione dei migranti dal punto di vista socio-lavorativo, prevenire e contrastare i fenomeni di discriminazione, tratta, caporalato.
3	600900	2024OBSA600900.08	Implementazione dell'attuazione delle politiche di sviluppo delle aree interne	
3	601100	2024OBSA601100.04	Supportare la creazione e la trasformazione dei processi e dei servizi digitali nell'ambito degli ecosistemi digitali regionali garantendo l'integrazione delle piattaforme abilitanti	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali
3	601100	2024OBSA601100.05	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali attraverso l'introduzione di applicazioni innovative	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali
3	601100	2024OBSA601100.06	Qualificazione del datacenter secondo gli standard normativi previsti	Creazione e implementazione di infrastrutture fisiche
3	601100	2024OBSA601100.07	Supportare la dematerializzazione del flusso documentale attraverso la formazione integralmente digitale di tutti i documenti	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali
4	500400	2024OBSA500400.04	Coordinamento del servizio di psicologia di base e miglioramento dei servizi all'utenza del SSR.	Miglioramento della Rete Assistenziale delle cure primarie

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Ambito	SPL responsabile	Codice OBSA	descrizione OBSA	Linea di Azione
4	500400	2024OBSA500400.05	Implementazione dei servizi sanitari offerti ai cittadini.	Implementazione delle reti clinico assistenziali. Miglioramento dell'appropriatezza e della qualità dell'assistenza. Prevenzione del rischio clinico e implementazione buone prassi per la sicurezza del paziente.
4	500500	2024OBSA500500.01	Contrastare la violenza di genere	Contrastare la violenza di genere
4	500500	2024OBSA500500.03	Promuovere l'attivazione di percorsi di presa in carico mirata delle persone con disabilità da parte degli Ambiti Sociali Territoriali	Garantire l'inclusione sociale delle persone con disabilità
4	600600	2024OBSA600600.05	Procedimenti relativi alle gare d'appalto per gli interventi del PNRR ed all'acquisizione di lavori, servizi e forniture.	Programmazione e realizzazione di opere infrastrutturali di interesse strategico regionale di rilevanza ambientale

Tabella 5 Elenco Obiettivi Strategici di Valore Pubblico

2.2. Sottosezione di programmazione Performance

La presente sottosezione, predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 così come recepito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 19 del 17/01/2024, costituisce l'ambito programmatico 2024-2026 della Regione Campania. Essa è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella Relazione della Performance e rappresenta uno strumento di pianificazione coerente ed integrato con gli altri strumenti di programmazione regionale. In tal senso, il DEFR e i documenti di programmazione dei fondi SIE rappresentano le fonti primarie ai fini della formulazione degli obiettivi strategici ed operativi delle strutture della Giunta Regionale.

La sottosezione Performance del PIAO 2024-2026 prosegue il percorso avviato con il Piano della Performance nel 2017, consolidato negli anni successivi alla luce delle precedenti esperienze e delle ulteriori competenze acquisite, e rappresenta un nuovo passo in avanti rispetto ai progressi che si intendono perseguire nelle prossime annualità, con particolare riferimento all'ambito più ampio del PIAO all'interno del quale si inserisce la programmazione degli obiettivi di performance.

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

Con la definizione degli obiettivi strategici per il triennio 2024 – 2026 particolare rilievo assumono:

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

Nei paragrafi seguenti si descrivono le caratteristiche principali del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione, le caratteristiche generali del processo di definizione degli obiettivi di



Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

performance, la struttura degli obiettivi Strategici ed operativi, con particolare rilievo per gli obiettivi trasversali.

Infine, in allegato sono riportate le schede: per singola Struttura di Primo Livello, contenenti la declinazione degli Obiettivi strategici annuali, l'indicazione degli Obiettivi strategici triennali cui sono collegati unitamente alla articolazione degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo strategico annuale; per singola struttura di secondo livello, contenenti la formulazione degli Obiettivi operativi, unitamente alla articolazione delle azioni, degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo operativo.

2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2024

I principi generali

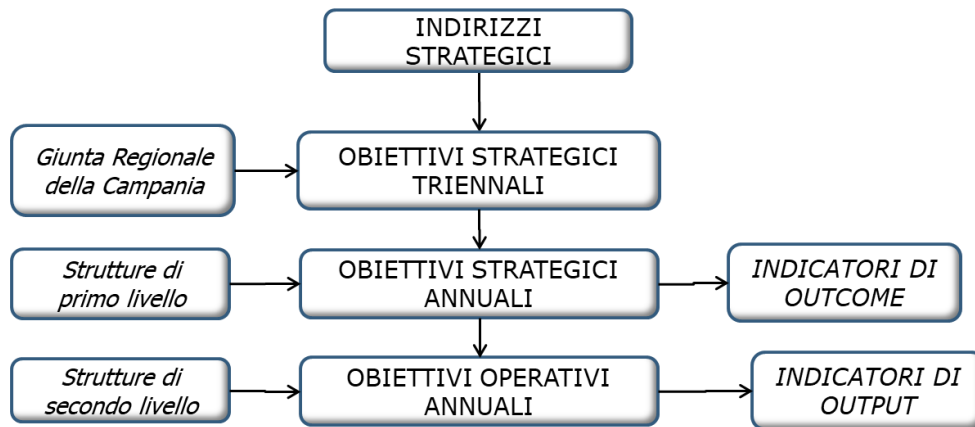
Sulla scorta dell'esperienza maturata e delle criticità emerse nella gestione del ciclo della performance nell'annualità 2023, l'Amministrazione ha predisposto l'Aggiornamento 2024 del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)*, così come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. Su detto Aggiornamento l'OIV ha espresso parere favorevole, suggerendo di apportare una modifica nell'Allegato "Modalità Operative" del Sistema; pertanto, il documento è stato approvato con deliberazione di Giunta Regionale n.19 del 17/01/2024.

Più nello specifico, per l'Aggiornamento 2024 del Sistema, seguendo il percorso logico utilizzato per le annualità precedenti, si è tenuto conto:

- ✓ delle Raccomandazioni formulate dall'OIV nel parere reso in data rilasciato in data 26/01/2023 sull'Aggiornamento 2023 dello SMiVaP;
- ✓ delle Raccomandazioni ed osservazioni formulate dall'Organismo in altri documenti: in particolare, nel Rapporto per la Validazione della Relazione sulla performance 2022 (del 30/05/2022);
- ✓ degli Indirizzi formulati in specifici documenti nazionali o dell'Ente stesso (Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23/03/2023 avente ad oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza*" e Indirizzi formulati nel PIAO 2023 - 2025 sul Lavoro Agile - par. 3.2.2);
- ✓ degli aggiornamenti normativi in materia tempestività di pagamenti delle fatture commerciali (art. 4 bis del DL 13/2023 - convertito nella Legge 41/2023);
- ✓ dell'analisi delle criticità applicative dello SMiVaP, rilevate nel corso dell'implementazione del Sistema nelle varie fasi del ciclo gestite nel corso del 2023 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.

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.



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 (OSBA): 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 2024 del Sistema, in linea generale, si è tentato di contemperare le esigenze di semplificazione e di risoluzione di talune criticità applicative ancora presenti con la necessità che le regole diventino patrimonio comune e consolidato di tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance.

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

In particolare, si è provveduto a modificare le disposizioni relative alle tipologie di obiettivi individuali dei dirigenti, alla revisione di taluni item descrittivi degli elementi di dettaglio del fattore "*Competenze e comportamento professionali ed organizzativi*" dei dirigenti e del personale non dirigente, con il riferimento alle nuove (soft) skills collegate al tema del lavoro agile, ad introdurre precisazioni in ordine a talune procedure.

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

- Introduzione, tra le tipologie di obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti, di un obiettivo obbligatorio sul monitoraggio dei risultati e dell'impatto del lavoro agile sulla efficienza e/o efficacia e/o economicità dell'attività svolta dell'Amministrazione, attraverso specifici indicatori.
- Introduzione, tra le tipologie di obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti, di un obiettivo obbligatorio riferito al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni, inottemperanza di quanto previsto sul punto dall'art. 4 bis del DL 13/2023 - convertito nella Legge 41/2023.
- Modifica degli item descrittivi degli elementi di dettaglio del fattore "*Competenze e comportamento professionali ed organizzativi*" dei dirigenti e del personale non dirigente, con il riferimento alle nuove (soft) skills collegate al tema del lavoro agile.
- Precisazioni su taluni aspetti e procedure (n° di obiettivi individuali da assegnare al personale che ricopre determinati ruoli trasversali, valutazione dirigente vicario, casi di variazione di categoria, format schede per casi di mobilità in data antecedente l'assegnazione degli obiettivi,

Riesame).

In particolare, con riferimento al primo punto, Lavoro agile, a partire dagli Indirizzi contenuti nel paragrafo 3.2.2 (*Obiettivi organizzativi e Contributi al miglioramento delle performance*) della sotto-sezione *Organizzazione del lavoro agile* del PIAO 2023-2025, nonché di uno specifico quesito posto nell'ambito del "Questionario per la Relazione Annuale del Presidente della Regione/Provincia Autonoma sul sistema dei controlli interni e sui controlli effettuati" formulato dalla Corte dei Conti, si è intervenuti in sede di adeguamento del Sistema mediante:

- l'inserimento, tra le tipologie di obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti, di un obiettivo obbligatorio riferito al monitoraggio dei risultati e dell'impatto del lavoro agile sulla efficienza e/o efficacia e/o economicità dell'attività svolta dell'Amministrazione, attraverso specifici indicatori.
- la modifica degli item descrittivi degli elementi di dettaglio del fattore "Competenze e comportamento professionali ed organizzativi" dei dirigenti e del personale non dirigente, con il riferimento alle nuove (soft) skills collegate al tema del lavoro agile.

Sul secondo punto, si è data attuazione alle disposizioni di cui all'art. 4 bis del DL 13/2023 - convertito nella Legge 41/2023 contenente "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune*".

In particolare, l'art. 4 bis del DL 13/2023 - convertito nella Legge 41/2023 - prevede al comma 2 che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del

rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64”.

Pertanto, in sede di aggiornamento del Sistema è stata disciplinata l'introduzione, per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e per i dirigenti apicali delle rispettive strutture, di un obiettivo individuale obbligatorio riferito al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, con un peso non inferiore al 30%.

2.2.2 Le caratteristiche generali della definizione degli obiettivi di *performance*

Gli indirizzi strategici regionali.

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

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

In riferimento al collegamento col DEFR 2024-2026² e della NADEFR³, 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 2024 riportati nelle schede DEFR e NADEFR.

Come per lo scorso ciclo, anche per il 2024-2026, la definizione di DEFR e NADEFR è stata realizzata mediante la medesima piattaforma informatica del ciclo della performance, facilitando, da un punto di vista operativo, l'associazione degli Obiettivi di performance con gli Obiettivi strategici e le Linee di Azione di DEFR e NADEFR.

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

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

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

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

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

² DGR n. 419 del 12/07/2023, risoluzione del Consiglio del 02/08/2023

³ DGR n. 713 del 6/12/2023, risoluzione del Consiglio del 21/12/2023

Per il **triennio 2024-2026** complessivamente sono stati definiti

- 242 Obiettivi Strategici Annuali di cui 87 correlati al DEFR;
- 577 Obiettivi Operativi.

Il processo di sviluppo e produzione.

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

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

il Responsabile della Programmazione Unitaria, con le relative Autorità di Gestione, in riferimento agli obiettivi strategici delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione dei fondi europei;

il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in riferimento agli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione;

il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie in riferimento agli obiettivi riferiti alla gestione contabile;

Il Responsabile dell'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale in riferimento agli obiettivi in materia di trasformazione digitale.

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

La performance per il triennio 2024 – 2026.

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.

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

In linea con gli anni precedenti l'Assessore al Bilancio ha fornito precise direttive sulle strategie in tema di corretta gestione contabile, con le indicazioni in ordine alla formulazione dell'Obiettivo strategico annuale sulla corretta gestione contabile, corredate da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione obiettivo, Pesì, 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*: $\sum_{t=0}^{15} \text{soggetti circolarizzati con ritardo } t / \text{soggetti da circolarizzare} \left(1 - \frac{\text{ritardo } t}{16}\right)$	100%	% di realizzazione
2	Riduzione dello stock di fatture impagate: stock al 31.12.2023-stock al 31.12.2024/stock al 31.12.2023	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 2024	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

Tabella 6 indicatori e target OBSA Corretta Gestione Contabile

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

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

Tabella 7 Regola di Calcolo raggiungimento target PRU

Obiettivo (OBSA) su Trasparenza e Anticorruzione

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

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 ⁴ / Riscontri richiesti dal RPCT	100%

Tabella 8 Indicatore e target OBSA Trasparenza e anticorruzione

⁴ Si ritiene inadeguato il riscontro a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale richiesta di integrazione formalizzata dal RPCT

Obiettivi (OBSA) sulla Gestione Fondi SIE e PSC

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

In particolare, per le Strutture che gestiscono **fondi FESR**, è stata prevista l'articolazione dell'obiettivo in tre distinti indicatori, per rispondere, da un lato alla necessità di assicurare un efficiente presidio della fase di chiusura del POR FESR 2014-20, anche in relazione al Programma complementare; dall'altro, per focalizzare l'attenzione sull'esigenza, sollecitata sin dal Comitato di Sorveglianza di lancio del PR FESR 21-27, di garantire la più ampia e tempestiva pre-informativa in merito agli "inviti" pianificati, ai sensi dell'art. 49 comma 2 Reg (UE) 2021/1060.

È stato predisposto un obiettivo strategico corredato di tre indicatori. Il primo indicatore richiede a ciascuna SPL di garantire una puntuale pianificazione delle attività sottostanti alla totale certificazione della spesa di competenza a valere sul POR FESR 2014-20: l'indicatore prevede all'uopo, rispetto all'obiettivo di certificazione complessivo, il raggiungimento di due distinte milestones, al 30 marzo e al 30 giugno 2024.

Il secondo indicatore è orientato, da un lato, ad accelerare il recupero della cassa regionale attraverso l'avanzamento delle dichiarazioni di spesa, dall'altro a sollecitare ogni possibile contenimento degli impegni di spesa e riduzione dei residui passivi. Tenuto conto del rilevante valore residuo ancora da certificare rispetto alla dotazione finanziaria del Programma, si è ritenuto opportuno fissare al 25% il target riferito al rapporto tra gli importi delle dichiarazioni di spesa prodotte e la sommatoria degli impegni di spesa non liquidati riconducibili a ciascuna SPL.

Infine, il terzo indicatore, in coerenza con la *ratio* sottostante alle previsioni di cui all'art. 49 comma 2 Reg (UE) 2021/1060 in tema di calendario degli inviti, richiede a ciascuna SPL di assicurare, già in sede di richiesta di parere all'AdG FESR sulle proposte deliberative, la trasmissione delle informazioni necessarie alla calendarizzazione degli inviti che la Struttura prevede siano pubblicati nei 12 mesi successivi alla data di esecutività della delibera in questione.

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Indicatore	descrizione	target
1	Certificazione della spesa POR FESR 2014-20: $\frac{[(CSPL2024 \text{ al } 31.03.2024 * 0,6) + (CSPL2024 \text{ al } 30.06.2024 * 0,4)] * 2}{TSPL2024} * \frac{CSPL2024}{TSPL2024}$	90%
2	Salvaguardia dei flussi di cassa e recupero degli spazi finanziari attraverso il Programma Complementare: $\frac{DSPL \text{ POC } 2024}{ISPL \text{ POC } 2024}$	25%
3	PR FESR 2021-2027: trasmissione all'AdG FESR, nella richiesta di parere su proposte deliberative, delle informazioni inerenti agli inviti pianificati: $\frac{N \text{ richieste di parere che dettagliano informazioni inviti}}{N \text{ richieste di parere trasmesse all'AdG FESR}}$	90%

Tabella 9 indicatori e target OBSA Gestione Fondi FESR

Legenda:

- Indicatore 1:

CSPL 2024 al 31.03.2024: Spesa certificata PO FESR 2014-2020 dal 01/01/2024 al 31/03/2024 ascrivibile agli interventi attuati dalla Struttura di Primo Livello (ivi incluse tutte le SSL gerarchicamente sotto ordinate);

CSPL 2024 al 30.06.2024: Spesa certificata PO FESR 2014-2020 dal 01/04/2024 al 30/06/2024 ascrivibile agli interventi attuati dalla Struttura di Primo Livello (ivi incluse tutte le SSL gerarchicamente sotto ordinate);

CSPL2024: Spesa certificata PO FESR 2014-2020 nell'anno 2024;

TSPL2024: Target di certificazione PO FESR 2014-2020 per l'anno 2024.

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

- Indicatore 2:

DSPL POC 2024: Dichiarazioni di Spesa POC dal 01/01/2024 al 31/12/2024;

ISPL POC 2024: Impegni POC al 31/12/2024 non liquidati, a prescindere dall'anno di imputazione;

Il valore del rapporto DSPL POC2024/ISPL POC2024 registra valori più alti in corrispondenza di un incremento delle dichiarazioni

di spesa (al numeratore) e/o di una riduzione degli impegni (al denominatore): si evidenzia, a tal riguardo, che i disimpegni POC 2024

rilevanti ai fini del calcolo dell'indicatore sono quelli decretati nell'anno unicamente discendenti dalla registrazione di definitive economie di spesa (e non da riattribuzione di impegno ad esercizi successivi).

- Indicatore 3:

Il valore al numeratore del rapporto è dato dal numero di richieste di parere (su proposte di delibera di programmazione PR FESR 2021-27) recanti il dettaglio delle informazioni sugli "inviti" previsti per i 12 mesi successivi; il valore al denominatore è dato dal numero di richieste di parere su proposte di delibera di programmazione PR FESR 2021-27 che prevedono "inviti".

Per quanto attiene al **FSE 2014/2020** e al **Fondo Sociale Europeo Plus 2021/2027**, il target dell'Obiettivo è stato individuato alla luce delle esigenze di certificazione dettate dalla chiusura del PO FSE 2014/2020, in corso e dall'avvio della programmazione 2021/2027, tenendo altresì in conto la necessità di garantire la sostenibilità dei trasferimenti da parte della Regione ai soggetti beneficiari, onde evitare possibili tensioni finanziarie sul bilancio Regionale. Inoltre, è stata proposta la verifica sull'incremento della certificazione secondo più scadenze, così da consentire, da un lato, una più attenta pianificazione delle attività da parte delle Direzioni coinvolte, dall'altro un più stringente monitoraggio da parte delle Autorità del Programma.

Sono stati pertanto individuati distinti target incrementali, da conseguire al 100%, alle seguenti scadenze: 31 marzo, 30 giugno, 31 dicembre.

L'obiettivo Strategico annuale è dunque denominato:

“POR Campania FSE 2014-2020 e FSE+ 2021/2027. Spesa certificata desumibile dai sistemi di monitoraggio” ed è misurato attraverso i tre indicatori di seguito descritti.

Indicatore	descrizione	Regola di calcolo
1	spesa incrementale da conseguire al 31/03/2024	Valore euro in crescita
2	spesa incrementale da conseguire al 30/06/2024	Valore euro in crescita
3	spesa incrementale da conseguire al 31/12/2024	Valore euro in crescita

Tabella 10 indicatori e target OBSA Gestione Fondi FSE

L'Obiettivo relativo al **Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (PSC)** è connesso all'avanzamento procedurale e di spesa e degli interventi di competenza di ciascuna struttura regionale. Si è anche tenuto conto dell'esigenza, da un lato, di consentire il completamento del programma FSC in linea con la relativa articolazione finanziaria, il cui limite temporale è fissato nell'anno 2025 e, dall'altro, di assicurare la sostenibilità dei trasferimenti da parte della Regione ai soggetti beneficiari, onde evitare possibili tensioni finanziarie.

L'obiettivo trasversale è corredato degli Indicatori riportati nella tabella che segue. Il primo è funzionale a garantire un avanzamento di spesa coerente con il termine ultimo dell'articolazione finanziaria del programma, il secondo, terzo e quarto, rappresentano una misura diretta di salvaguardia dei flussi di cassa, assicurando che il livello di certificazione della spesa avanzi di pari passo rispetto alla spesa sostenuta sul programma.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

	Indicatore 1	Target	
Per le SPL con dotazione PSC inferiore a un miliardo di euro	Costo realizzato 2024 / 50% (Costo ammesso 2024 – Costo realizzato cumulato 2023)	100%	Il Target è raggiunto parzialmente (nella misura del 50%) se l'avanzamento è compreso tra il 25% e il 50%, non è raggiunto (zero) in caso di avanzamento inferiore al 25%
Per le SPL con dotazione PSC superiore a un miliardo di euro	Costo realizzato 2024 / 30% (Costo ammesso 2024 – Costo realizzato cumulato 2023)	100%	Il Target è raggiunto parzialmente (nella misura del 50%) se l'avanzamento è compreso tra il 15% e il 30%, non è raggiunto (zero) in caso di avanzamento inferiore al 15%
	Indicatore 2	Target	
Per le SPL con dotazione PSC inferiore a un miliardo di euro	Importo certificato al 31/03/2024 / Costo realizzato registrato dal SNM al 31/10/2023 – Importo certificato alla stessa data	100%	
Per le SPL con dotazione PSC superiore a un miliardo di euro	Importo certificato al 31/03/2024 / 80% (Costo realizzato registrato dal SNM al 31/10/2023 – Importo certificato alla stessa data)	100%	
	Indicatore 3	Target	
Per le SPL con dotazione PSC inferiore a un miliardo di euro	Importo certificato al 30/06/2024 / Costo realizzato registrato dal SNM nel periodo dal 1/11/2023 al 30/04/2024	100%	
Per le SPL con dotazione PSC superiore a un miliardo di euro	Importo certificato al 30/06/2024 / 80% (Costo realizzato registrato dal SNM nel periodo dal 1/11/2023 al 30/04/2024)	100%	
	Indicatore 4	Target	
Per le SPL con dotazione PSC inferiore a un miliardo di euro	Importo certificato al 31/12/2024 / Costo realizzato registrato dal SNM nel periodo dal 1/05/2024 al 31/10/2024	100%	
Per le SPL con dotazione PSC superiore a un miliardo di euro	Importo certificato al 31/12/2024 / 80% (Costo realizzato registrato dal SNM nel periodo dal 1/05/2024 al 31/10/2024)	100%	

Tabella 11 Indicatori e regola di calcolo per OBSA gestione fondi PSC

Legenda:

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

All'Indicatore 1 si intende per:

- Costo realizzato 2024, avanzamento complessivo di spesa a valere sulla quota FSC fatto registrare nel Sistema Nazionale di Monitoraggio (SNM) dagli interventi di competenza della struttura nel periodo compreso tra il 01/01/2024 e il 31/12/2024
- Costo ammesso 2024, quota di finanziamento FSC complessivamente associato ai suddetti interventi, come risultante nel SNM alla data del 31/12/2024
- Costo realizzato cumulato 2023, spesa complessivamente maturata a valere sul FSC nelle precedenti annualità, come risultate nel SNM al 31/12/2023

All'Indicatore 2 si intende per:

- Importo certificato al 31/03/2024, la differenza tra: a) l'importo cumulato FSC inserito, per ciascun intervento di competenza della Struttura, nell'ultima dichiarazione di spesa presentata al 31/03/2024 e b) il costo realizzato e certificato sulla quota FSC al 31/10/2023;
- Costo realizzato registrato dal SNM al 31/10/2023, la spesa complessivamente maturata a valere sul FSC, come risultante nel SNM al 31/10/2023;
- Importo certificato alla stessa data, il costo realizzato e certificato sulla quota FSC al 31/10/2023.

All'Indicatore 3 si intende per:

- Importo certificato al 30/06/2024, la differenza tra: a) l'importo cumulato FSC inserito, per ciascun intervento di competenza della Struttura, nell'ultima dichiarazione di spesa presentata al 30/06/2024 e b) il costo realizzato e certificato sulla quota FSC al 31/03/2024;
- Costo realizzato registrato dal SNM nel periodo dal 1/11/2023 al 30/04/2024, la spesa complessivamente maturata a valere sul FSC nel periodo compreso tra il 01/11/2023 e il 30/04/2024, come risultante nel SNM alle predette date.

All'Indicatore 4 si intende per:

- Importo certificato al 31/12/2024, la differenza tra: a) l'importo cumulato FSC inserito, per ciascun intervento di competenza della Struttura, nell'ultima dichiarazione di spesa presentata al 31/12/2024 e b) il costo realizzato e certificato sulla quota FSC al 30/06/2024;
- Costo realizzato registrato dal SNM nel periodo dal 1/05/2024 al 31/10/2024, la spesa complessivamente maturata a valere sul FSC nel periodo compreso tra il 01/05/2024 e il 31/10/2024, come risultante nel SNM alle predette date.

Obiettivo (OBSA) sulla Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi

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

Indicatore	Target	Regola di calcolo
Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi. Semplificazione dei procedimenti amministrativi interni all'Ente attraverso la creazione di servizi digitali che favoriscono l'interazione tra l'ente ed i cittadini, i professionisti e le imprese	1	Volume (crescita) quantità
Dematerializzazione del flusso documentale attraverso la formazione integralmente digitale di tutti i documenti protocollati in uscita (verso l'esterno e verso le altre strutture regionali). Numero di documenti accessibili inviati previa protocollazione) / (numero di documenti inviati previa protocollazione) (*)	70%	Percentuale

Tabella 12 indicatori e target OBSA Semplificazione e Digitalizzazione

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

L'albero degli obiettivi della Regione Campania			
SPL	DESCRIZIONE SPL	Numero di OBSA	Numero di OBO
500100	Direzione Generale Autorità di Gestione Fondo Sociale Europeo e Fondo per lo Sviluppo e la Coesione	9	12
500200	Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive	11	17
500300	direzione generale Autorità di Gestione Fondo Europeo di Sviluppo Regionale	7	25
500393	STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	6	-
500400	Direzione Generale per la tutela della salute e il coordinamento del sistema sanitario regionale	7	42
500500	Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie	13	15
500600	Direzione Generale per la difesa del suolo e l-ecosistema	11	16
500700	Direzione Generale per le politiche agricole, alimentari e forestali	9	47
500800	Direzione Generale per la mobilità	12	22
500900	Direzione Generale per il governo del territorio	13	16
501000	Direzione Generale per l'università, la ricerca e l'innovazione	13	22
501100	Direzione Generale per l'istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili	10	45
501200	Direzione Generale per le politiche culturali e il turismo	8	21
501300	Direzione Generale per le risorse finanziarie	7	59
501400	Direzione Generale per le risorse umane	5	36
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	5	-
501500	Direzione Generale per le Risorse Strumentali	12	19
501700	Direzione Generale Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, autorizzazioni ambientali	9	32
501800	Direzione Generale per i Lavori Pubblici e la Protezione Civile	8	19
600100	Avvocatura regionale	5	36
600600	Grandi opere	12	17
600900	Ufficio per il federalismo e dei sistemi territoriali e della sicurezza integrata	14	15
601000	Ufficio enti e società partecipate, vigilanza e controllo	5	4
601100	Ufficio speciale per la crescita e la transizione digitale	8	31
601200	Ufficio Speciale Valutazioni Ambientali	5	-

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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	8
	Totale	242	577

Tabella 13 Numero OBSA per SPL

2.2.3 Allegato - Obiettivi Strategici e Operativi

Si rimanda all'allegato a alla deliberazione

2.2.4 Allegato - Piano delle Azioni Positive

Si rimanda all'allegato b alla deliberazione

2.3. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Premessa e metodologia

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

1. Metodologia.

Come già stabilito per il Piano integrato di attività ed organizzazione – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza per gli anni 2023-2025⁵, 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 - RCT, però, la maggior parte di questi contenuti sono stati trasfusi in specifici allegati.

Continuano ad essere osservati i principi guida indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (delibera Anac n. 1064 del 13/11/2019, e relativo allegato 1) per il processo di gestione del rischio:

- 1) “prevalenza della sostanza sulla forma”: il processo di gestione del rischio non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione;

⁵ Il Piano integrato di attività ed organizzazione – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza sarà in seguito indicato come PIAO – RCT.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- 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 ultimi 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 2024-2026 (su cui *infra*, § 2), nonché dei risultati dell’attività in materia di anticorruzione e trasparenza svolta nel 2023, emersi dal monitoraggio dell’attuazione delle misure generali e specifiche contenute nel PTPCT/PIAO 2023-2025.

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, dal 10.01.2024 al 19.01.2023, 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 Regionale ⁶: il 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; le Tabelle riassuntive degli obblighi di trasparenza da

⁶ Dalla consultazione non sono pervenuti contributi.

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 ed equiparate (di seguito SPL), e di secondo livello (SSL) che – in quanto titolari di competenze tecniche specifiche riguardanti gli ambiti di competenza dei propri uffici – sono stati coinvolti nelle due fasi fondamentali di mappatura dei processi e di valutazione e trattamento dei rischi corruttivi, insieme alla eventuale proposta di misure di trattamento degli stessi, direttamente e per il tramite dei Referenti per la prevenzione della corruzione e dei Referenti per la trasparenza.

2. Soggetti e ruoli della strategia regionale.

Numerosi soggetti, in aggiunta all'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione ⁷, all'OIV ⁸ ed al RPCT ⁹, concorrono a definire ed attuare la strategia anticorruptiva e di trasparenza regionale:

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 (ora PIAO – RCT) (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012); adotta il PIAO - RCT; riceve la relazione annuale del RPCT sulla attività svolta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012) e le segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012).

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 PIAO – RCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; verifica i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza; a tal fine, può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, comma 4, lett. g, d.lgs. n. 150/2009); verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44, d.lgs. n. 33/2013); riceve dal RPCT segnalazioni sui casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, d.lgs. n. 33/2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento che l'amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001; riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione dei PIAO – RCT (art. 1, comma 7, 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 e la pubblica nel sito web dell'amministrazione; vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali; svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; segnala alla Giunta regionale, all'OIV, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi,

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, Responsabile del Nucleo di valutazione e verifica degli investimenti pubblici) 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. Si riportano, a seguire, i principali compiti dei Referenti:

- a. forniscono riscontro, nei tempi prescritti dal RPCT, su qualsiasi richiesta finalizzata alla raccolta di dati e /o informazioni per la gestione di segnalazioni, nel rispetto dei tempi indicati e comunque tali da 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;

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.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- e. concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti della SPL cui sono preposti;
- f. coadiuvano il RPCT attuando le misure di competenza della struttura da essi diretta e programmate nel PIAO - RCT;
- g. con particolare riferimento al Referente Anticorruzione dell'Ufficio Speciale Avvocatura, nei casi di particolare complessità in cui il RPCT necessita di un corretto inquadramento normativo della fattispecie, come ad esempio ai fini della valutazione di una segnalazione, l'Avvocatura regionale è tenuta a fornire risposta nei tempi indicati dal RPCT e comunque tali da consentire di poter riscontrare la segnalazione 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 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 dirigenziali competenti *ratione materiae*, coadiuva il RPCT nell'attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di trasparenza e anticorruzione da parte delle Società partecipate e degli enti e organismi, diversi dalle società, partecipati o controllati o vigilati dalla Regione.
- 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;

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- c. collaborano attivamente al fine di assicurare la corretta attuazione del PIAO - RCT 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 Disciplinare (UD), 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 PIAO – RCT. Essi, dunque, sono tenuti a: partecipare al processo di gestione del rischio; osservare le misure contenute nel PIAO – RCT; segnalare le situazioni di illecito nelle modalità stabilite dalla legge e dalle procedure interne; comunicare le situazioni di conflitto di interessi; presentarsi in audizione davanti al RPCT qualora siano stati convocati al fine di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.
- 7) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, che sono tenuti ad osservare le misure contenute nel PIAO – RCT, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento e segnalando, altresì, le situazioni di illecito.
- 8) Il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA) che, con riferimento all'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), è il soggetto preposto all'iscrizione e 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

1. Le linee d'azione del DEFRC

Il Documento di Programmazione Economica e Finanziaria della Regione Campania (DEFRC 2024 - 2026), approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 419 del 12.07.2023 e dal Consiglio regionale, mediante sua risoluzione di maggioranza nella seduta del 02.08.2023, e successiva Nota di aggiornamento del DEFRC approvata dalla Giunta regionale con delibera n. 713 del 06.12.2023 e dal Consiglio regionale mediante sua risoluzione di maggioranza del 21.12.2023 ¹¹, indicano tra le Politiche regionali in materia di rafforzamento e semplificazione amministrativa anche quelle del Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nel cui ambito vi è la specifica Linea d'azione n. 71 "Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza", ed i cui risultati attesi sono l'affinamento della gestione informatizzata delle fasi della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, un ulteriore progresso nella mappatura dei processi, l'avvio della riorganizzazione di alcune sottosezioni di secondo livello nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale dell'ente ¹².

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

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

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

¹² Come delineato nella NADEFRC, dunque, *"Nell'anno 2024 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. Proseguirà l'informatizzazione delle attività di definizione e monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) e l'adeguamento degli strumenti informatici utilizzati per la gestione delle segnalazioni (whistleblowing). Proseguirà il processo di riorganizzazione delle informazioni pubblicate in Amministrazione trasparente, in linea con le indicazioni fornite dall'Anac nel PNA 2022"*.

I suddetti obiettivi sono stati formalizzati dal Presidente della Giunta Regionale con nota prot. 2024-0002154/UDCP/GAB/GAB del 29.01.2024. Le direttrici prioritarie nell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione Campania per il 2024 sono, dunque:

- 1) rafforzare il presidio dell'area dei contratti pubblici, coerentemente alle indicazioni dell'ANAC ed in raccordo con l'Ufficio speciale Grandi opere;
- 2) migliorare la trasparenza e l'accessibilità per gli *stakeholder*, sia interni che esterni;
- 3) potenziare l'utilizzo dell'informatica nelle attività di rilevazione e valutazione del rischio corruttivo e di monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruptive;
- 4) proseguire l'attività di approfondimento ed aggiornamento della mappatura dei processi gestiti dalle strutture regionali.

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

Tra gli obiettivi strategici annuali di performance (OBSA) cd. trasversali, in quanto assegnati obbligatoriamente a tutte le SPL e strutture equiparate, anche per l'anno 2024 è stato confermato l'OBSA denominato “*Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione*”, avente come indicatore la tempestività e l'adeguatezza dei riscontri delle strutture alle richieste del RPCT (comprese, dunque, quelle relative al monitoraggio dell'attuazione della presente Sottosezione del PIAO).

2.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno.

L'analisi del contesto esterno è una delle attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione, in quanto essa restituisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui la P.A. opera (PNA 2019; PNA 2022). A tal fine si può fare riferimento alle principali dinamiche territoriali o settoriali, alle influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta, al contesto economico e sociale, alla presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso, ai reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato, alle informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento, alle criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio¹³.

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

1. Il contesto economico e sociale.

Per l'analisi del contesto economico e sociale della Campania si rinvia al già citato DEFRC 2024-2026 (§ 2)¹⁴.

2 Il profilo criminologico del territorio.

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

La Regione Campania è da tempo impegnata nella diffusione dei principi di legalità ed etica e nel presidio della materia della sicurezza, come si evince dalla definizione di una esplicita delega

¹³ I dati e le informazioni utilizzati per definire il contesto esterno in cui opera la Regione Campania sono tra quelli presenti nei seguenti documenti o atti: DEFRC, Rapporto annuale UIF, Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività della DIA, Relazione sullo Stato di diritto 2023 della Commissione europea, indagini Istat ed Anac, relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario delle Autorità giudiziarie penali e contabili della Campania, segnalazioni pervenute al RPCT, contributi degli *stakeholder* pervenuti durante la consultazione del PIAO-RCT.

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

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 criminalità ¹⁵).

3. Sicurezza, giustizia e reati contro la Pubblica Amministrazione. Criminalità organizzata¹⁶.

Secondo l'Annuario ISTAT 2023, nel 2022 la Campania è la regione in cui il rischio di criminalità è percepito maggiormente (33,6 per cento delle famiglie) ¹⁷, dato in risalita rispetto al 2021 (31,9 per cento delle famiglie), ma comunque al di sotto del 2020 (34,6 per cento delle famiglie).

Anche la Commissione europea, nella sua annuale Relazione sullo Stato di diritto ¹⁸, riprende alcuni dati relativi alla percezione che la popolazione ha della criminalità e dei reati e, partitamente, a quelli de cd. Indice di percezione della corruzione 2022 di Transparency International: l'Italia ha ricevuto un punteggio di 56/100 e si è classificata al 16° posto nell'Unione europea e al 41° posto a livello mondiale. Questa percezione è dunque migliorata negli ultimi cinque anni. Al contempo, l'Eurobarometro Flash sull'atteggiamento delle imprese nei confronti della corruzione nell'UE mostra che in Italia il 10 % delle società (a fronte di una media del 26 % nell'UE) ritengono che negli ultimi tre anni la corruzione abbia impedito loro, nella pratica, di vincere una gara di appalto o un contratto di appalto ¹⁹. Gli aspetti su cui la Commissione si concentra sono l'adozione del nuovo Codice dei contratti pubblici e della disciplina in tema di protezione degli autori di segnalazioni di illeciti (cd. whistleblowing); la necessità di adottare una normativa nazionale complessiva sul conflitto di

¹⁵ <http://fondazionepolis.regione.campania.it/index.php?pgCode=G4I55>.

¹⁶ Nel paragrafo è presente anche un focus sui dati, recuperati dai documenti oggetto di analisi, relativi ai reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato.

¹⁷ A livello nazionale, il 21,9 per cento delle famiglie italiane indica il rischio di criminalità come un problema presente (molto o abbastanza) nella zona in cui abitano. Il valore che negli ultimi due anni era in diminuzione inverte la tendenza con un lieve aumento di 1,4 punti percentuali rispetto al 2021.

¹⁸ Commissione europea, Relazione sullo Stato di diritto 2023, Capitolo sulla situazione dello Stato di diritto in Italia, pag. 10 e ss.

¹⁹ Eurobarometro Flash 524 "Atteggiamento delle imprese nei confronti della corruzione nell'UE" (2023). La percentuale è inferiore di 16 punti alla media UE.

interessi, nonché misure adeguate per attenuare il fenomeno del cd. *pantouflage* e delle “porte girevoli”. Si segnala, peraltro, che le autorità di contrasto e giudiziarie continuano a constatare un aumento della possibilità di infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia legale e nelle future assegnazioni di fondi pubblici del PNRR, data la notevole entità di questi ultimi, che potrebbe avere gravi ripercussioni sull'abuso di fondi pubblici ²⁰.

Coerentemente, nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento (2023) sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2022, si pone l'accento sulle opportunità offerte dai fondi pubblici nazionali e comunitari (*Recovery Fund* e PNRR) e dal settore degli appalti pubblici. Una minaccia insidiosa è costituita dalle strategie più subdole e raffinate adottate dalle organizzazioni camorristiche più strutturate ed orientate all'infiltrazione dell'economia e della finanza anche tramite pratiche collusive e corruttive; si sottolineano, però, i risultati raggiunti dal sistema della documentazione prefettizia antimafia e delle Commissioni straordinarie insediate in alcuni comuni campani.

Nella Relazione inaugurale dell'anno giudiziario 2023 della Corte d'Appello di Napoli ²¹, sulla scorta dei dati provenienti dalle varie forze dell'ordine nel distretto, è emerso un andamento crescente dei reati censiti nelle province di Napoli ed Avellino, ma in diminuzione a Caserta e Benevento ²². In particolare, dai dati ISTAT ²³ nell'anno 2022 aumenta rispetto al 2021 il numero dei delitti ricompresi nella voce “altri delitti” (tra cui quello dei reati contro la pubblica amministrazione).

²⁰ I settori dell'energia rinnovabile, della sanità, della gestione dei rifiuti e dell'edilizia rimangono quelli in cui si verifica il maggior numero di casi di corruzione negli appalti pubblici ed è profondamente radicata la criminalità organizzata. Informazioni della Direzione nazionale antimafia, della Guardia di Finanza, della Corte dei Conti/Procura della Corte dei Conti e del Consiglio nazionale forense, ricevute in occasione della visita della Commissione europea in Italia.

²¹ Corte d'Appello Napoli, Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario, 28 gennaio 2023.

²² Salerno non è citata nel documento analizzato.

²³ Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_DELITTIPS

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

Tipo dato	numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria				
Tipo di delitto	altri delitti				
Periodo del commesso delitto	durante l'anno di riferimento				
Seleziona periodo	2018	2019	2020	2021	2022
Territorio					
Campania	45047	47241	46754	50592	51770
Caserta	5560	6071	6240	6367	6059
Benevento	1559	1786	1669	1875	1623
Napoli	25873	26536	26310	29798	32721
Avellino	3138	3491	3275	3307	3020
Salerno	8824	9274	9104	9151	8277

Dati estratti il 22 dic 2023 10:33 UTC (GMT) da I.Stat

Con riferimento ai reati di riciclaggio e impiego di denaro del 2022, dalla Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023 della Corte d'Appello Napoli si evince una complessiva riduzione per tutte le province campane rispetto al 2021. Al contempo, si segnalano i dati forniti dalla Guardia di Finanza relativamente ai reati contro la pubblica amministrazione, con particolare riferimento alle frodi al bilancio nazionale e comunitario. Il decremento del reato di riciclaggio è confermato dai dati ISTAT²⁴, che classificano il reato di riciclaggio nella più ampia categoria dei delitti di “riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”.

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

Tipo dato	numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria				
Tipo di delitto	riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita				
Periodo del commesso delitto	durante l'anno di riferimento				
Seleziona periodo	2018	2019	2020	2021	2022
Campania	274	208	211	206	249
Caserta	28	28	38	33	27
Benevento	5	8	3	4	6
Napoli	196	117	109	134	167
Avellino	9	16	18	8	13
Salerno	33	34	37	22	29

Dati estratti il 22 dic 2023 10:25 UTC (GMT) da I.Stat

Sempre con riferimento al reato di riciclaggio, l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia, richiama le scelte del legislatore riguardanti l'applicazione, in ambito PNRR, dei presidi antiriciclaggio e della adeguata verifica dei cd. titolari effettivi²⁵.

²⁴ Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_DELITTIPS

²⁵ Banca d'Italia – Unità di informazione finanziaria. Rapporto annuale 2022. L'UIF ha partecipato alla stesura delle “Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori”, allegate alla Circolare MEF n. 30 del 11.08.2022.

Quanto alle segnalazioni, la distribuzione territoriale delle segnalazioni rispecchia in gran parte quella rappresentata nel 2020 e 2021. 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 17,8% sul totale; seguono il Lazio (12,4%) e la Campania (11,8%). In rapporto alla popolazione residente, invece, il maggior contributo in termini di collaborazione attiva proviene, nell'ordine, da Lazio, Campania e Lombardia. Milano, Prato, Roma e Napoli si confermano come le principali province di localizzazione delle segnalazioni per 100.000 abitanti.

Segnalazioni ricevute per regione in cui è avvenuta l'operatività segnalata

REGIONE	2021		2022		(var. % rispetto al 2021)
	(valori assoluti)	(quote %)	(valori assoluti)	(quote %)	
Lombardia	25.447	18,2	27.651	17,8	8,7
Lazio	17.236	12,4	19.255	12,4	11,7
Campania	15.728	11,3	18.305	11,8	16,4
Veneto	10.253	7,3	11.437	7,4	11,5
Emilia-Romagna	9.570	6,9	9.477	6,1	-1,0
Piemonte	8.295	5,9	9.001	5,8	8,5
Toscana	8.206	5,9	8.971	5,8	9,3
Sicilia	9.283	6,7	8.936	5,7	-3,7
Puglia	7.702	5,5	8.115	5,2	5,4
Calabria	3.826	2,7	4.125	2,7	7,8
Liguria	3.198	2,3	3.621	2,3	13,2
Marche	2.897	2,1	3.097	2,0	6,9
Trentino-Alto Adige	2.378	1,7	2.691	1,7	13,2
Friuli Venezia Giulia	2.264	1,6	2.426	1,6	7,2
Abruzzo	1.990	1,4	2.334	1,5	17,3
Sardegna	1.880	1,3	2.239	1,4	19,1
Umbria	1.283	0,9	1.354	0,9	5,5
Basilicata	867	0,6	900	0,6	3,8
Molise	559	0,4	603	0,4	7,9
Valle d'Aosta	245	0,2	327	0,2	33,5
Estero	1.412	1,0	3.056	2,0	116,4
Online	5.005	3,6	7.505	4,8	50,0
Totale	139.524	100,0	155.426	100,0	11,4

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

1. nel comparto "spesa pubblica nazionale e locale": turbativa d'asta, corruzione, falso e truffa a danno di enti pubblici in relazione ad irregolarità nella gestione di gare d'appalto; indebite percezioni di trattamenti pensionistici;

2. nel comparto “frodi comunitarie”: abuso d’ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione dei fondi in materia di politica agricola comunitaria; abuso d’ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione di fondi strutturali (principalmente a valere sul FESR);
3. nel comparto “danni erariali”, illecito utilizzo di somme di denaro non spettanti, in quanto percepite in assenza dei presupposti di legge.

Secondo i dati riportati, nel periodo 1.7.2021 – 30.06.2022, sono stati denunciati 2665 responsabili di cui 4 tratti in arresto, in relazione a frodi al bilancio nazionale e comunitario intercettate che ammontano a circa 112,2 milioni di euro. Permane, altresì, sempre molto elevata l’attenzione indirizzata al contrasto dei reati contro la P.A., che sortiscono sovente effetti negativi in termini di distorsione dell’azione amministrativa e di sviamento delle risorse pubbliche dalle finalità cui le stesse sono destinate. A tal ultimo riguardo, si evidenzia come a seguito di controlli su pubblici incanti per un valore di circa 865,84 milioni di euro, siano risultati oggetto di assegnazione irregolare somme per circa 20,35 milioni di euro (con la conseguente denuncia di 28 responsabili, 4 dei quali sottoposti agli arresti). Nell’ambito, infine, del delicato tema dell’“anticorruzione”, i dipendenti Reparti hanno provveduto a denunciare alla competente Autorità Giudiziaria 128 persone, 22 delle quali tratte in arresto ²⁶.

Quanto, infine, alla giustizia contabile, dalla lettura delle Relazioni di inaugurazione dell’anno giudiziario per l’anno 2023 del Presidente della Sezione giurisdizionale regionale per la Campania e del Procuratore regionale per la Campania della Corte dei conti, emerge un’attenzione su alcune tematiche di interesse regionale, quali quelle dei fondi comunitari ²⁷, della sanità ²⁸ e dei finanziamenti pubblici alle imprese.

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

In considerazione del quadro sopra delineato dalle varie fonti nazionali ed internazionali, nonché regionali ²⁹, 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.

²⁶ Dati tratti dalla Relazione per l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2022 del Presidente della Corte d’Appello di Napoli, pag. 347 e ss.

²⁷ In particolare, le frodi comunitarie da parte dei privati beneficiari sui fondi del comparto della pesca.

²⁸ In particolare, indebite percezioni da parte di cliniche private.

²⁹ Tra queste ultime vanno annoverate anche le segnalazioni ricevute cd. “ordinarie” e cd. “whistleblowing”, pari a n. 17, comprese quelle anonime, e le risultanze dell’attività del monitoraggio sull’attuazione del PIAO - RCT 2023-2025. Si

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Si è ritenuto necessario, pertanto mantenere nel catalogo dei processi regionali un'area di rischio specificamente dedicata alle attività in materia di sanità: l'area di rischio AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie", comprendente anche altri processi organizzativi peculiari della materia sanitaria (per un totale di n. 6 processi e n. 24 fasi processo) per la quale, ferme le valutazioni ed i trattamenti del rischio in coerenza con i precedenti anni, a seguito di parziale riorganizzazione sono stati comunque confermati tutti i giudizi medio-alti, e tutte le fasi processo sono presidiate da misure specifiche, anche sulla scorta di un giudizio di idoneità su quelle già presenti nei Piani anticorruzione degli anni scorsi, fornito dagli uffici competenti in sede di monitoraggio consuntivo.

Parimenti confermata, per le medesime ragioni, è stata l'area di rischio dedicata all'ambiente AR "Ambiente e rifiuti". Alla luce dell'istituzione ed avvio di attività a fine anno 2023 del nuovo Ufficio speciale Valutazioni ambientali 6012, sorto per gemmazione dalla Direzione generale Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, Valutazioni e autorizzazioni ambientali 5017 (la quale ha anche vissuto una riorganizzazione interna con il medesimo atto giuntale, divenendo ora Direzione generale Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, Autorizzazioni ambientali), si è anche proceduto a riallocare i diversi processi e relative fasi processo tra le diverse ed in parte nuove strutture dirigenziali. L'area di rischio AR è ora costituita da 28 processi e 228 fasi processo (ripartiti tra 3 strutture dirigenziali di primo livello e 12 strutture dirigenziali di secondo livello), e correlate n. 61 misure specifiche di presidio. Anche in questo caso – ad eccezione di n. 12 fasi processo, per le quali i competenti uffici a seguito di nuova valutazione hanno motivato un abbassamento del rischio corruttivo, pur mantenendo gli standard di presidio mediante conferma delle precedenti misure specifiche già contenute nei Piani anticorruzione degli anni passati – sono stati mantenuti anche per la prossima annualità i giudizi autovalutativi medio-alti.

In linea con le indicazioni dell'ANAC ed in prosecuzione al lavoro avviato per il PIAO – RCT 2023-2025 è, inoltre, continuato l'approfondimento delle aree di rischio riguardanti altri settori amministrativi "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

precisa che non tutte le predette segnalazioni, a seguito di istruttoria, sono state ritenute effettivamente qualificabili come tali; né si sono tutte dimostrate di competenza del RPCT della Regione Campania.

degli Orientamenti 2022, oltre che con il PNA 2023 approvato con delibera n. 605 del 19.12.2023 (resa esecutiva il 28.12.2023), 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.

Considerato, inoltre, 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 – è proseguito da parte dell'Ufficio del RPCT, in raccordo con gli altri uffici regionali, il riesame su alcune tra le aree di rischio ritenute più pertinenti con il valore pubblico della Regione Campania, in quanto contenenti processi organizzativi che si pongono, a prescindere, come strumentali e serventi al suo perseguimento (perché connessi all'utilizzo delle risorse pubbliche).

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 "Debiti fuori bilancio" (codice DF);
- l'area di rischio "Affari legali" (codice AL) *in parte qua*;
- ancora, l'area di rischio "Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione compreso il PNRR" e l'area di rischio "Contratti pubblici".

Con particolare riferimento a queste ultime due aree di rischio, infatti, da un lato sono state compulsate le diverse strutture regionali al fine di consentire l'emersione, nel catalogo dei processi, delle fasi di competenza in tema di PNRR; dall'altro, in raccordo con il competente Ufficio speciale Grandi opere e PNRR, è stata delineata una strategia anticorruptiva trasversale, declinata in due misure attuative contenenti diversi interventi a presidio delle attività di affidamento degli appalti pubblici con fondi PNRR.

A complemento, in coerenza con gli obiettivi strategici individuati dal Presidente della Giunta regionale (su cui, *supra*, § 2.2) e con delle indicazioni contenute nel PNA 2023, sarà avviata ad inizio

2024 un'attività di progettazione e definizione di misure specifiche per l'area di rischio Contratti pubblici, congiuntamente al predetto Ufficio speciale Grandi opere e, se necessario, all'Avvocatura regionale.

Per maggiori dettagli si rinvia partitamente ai successivi § 5.2, 7.2 e 7.3.

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 l'implementazione del processo di trasformazione digitale, avviato nel corso del 2021 con la costituzione dell'Ufficio Speciale per la Crescita e la transizione digitale, che è proseguita attraverso la costituzione, presso tale Ufficio, della UOD "*Gestione documentale e conservazione dei documenti informatici*", nonché, presso la Direzione generale per le Risorse umane, della UOD "*Sistemi informativi di gestione del personale*". Nella medesima predetta sezione sono riportate, quale evidenza degli interventi funzionali al potenziamento dell'ambito di valore pubblico dedicato all'accrescimento della sostenibilità ambientale per una Campania *green* nonché allo sviluppo economico, la costituzione di una UOD, presso la Direzione generale per la Mobilità, denominata "*Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale*", nonché la costituzione di un Ufficio speciale Valutazioni ambientali, interamente dedicato alle predette attività amministrative in materia di ambiente (PAUR-VIA, VAS, VincA, VIA-VAS-VI), precedentemente allocate presso la Direzione generale Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti – Autorizzazioni ambientali.

Degno di menzione è, infine, il complessivo iter di riassetto ordinamentale, attualmente in corso, avviato in attuazione delle leggi regionali n. 14/2022 e n. 15/2023.

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. 138 sedi dislocate sull'intero territorio regionale, di cui quasi la metà (n. 61) occupata da personale dei Centri per l'impiego o che svolge funzioni di punto informativo per i lavoratori (le cui corrispondenti funzioni amministrative sono passate recentemente dalle Province alla Regione);

31 sedi accolgono contestualmente uffici di diverse Strutture dirigenziali di primo livello. La Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili, la Direzione generale per le Politiche agricole, alimentari e forestali e la Direzione generale per il Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, Valutazioni ambientali posseggono Unità operative dirigenziali che svolgono attività nelle cinque province campane; la Direzione generale per i Lavori pubblici e la Protezione civile alle 5 Unità operative dirigenziali provinciali ne aggiunge anche una sesta, che svolge le proprie funzioni ad Ariano Irpino (AV).

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 incrementare il valore pubblico.

1. La mappatura complessiva dei processi organizzativi

Come già riportato in Premessa (§ 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 2023 una più ampia ed organica istruttoria di mappatura, sia per aggiornare il Catalogo dei processi allegato al PIAO-RCT 2024 e consentire una migliore ridefinizione ai fini dell'anticorruzione dei processi già censiti, eventualmente anche mediante accorpamenti o sdoppiamenti; sia per registrare la diversa attribuzione dei predetti processi tra le varie strutture dirigenziali in considerazione dell'acquisizione o dello spostamento di

competenze, anche a seguito di riorganizzazioni e variazioni ordinamentali degli uffici della Giunta regionale.

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

Sono state, pertanto, confermate le aree di rischio del precedente PIAO-RCT 2023, 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, compreso il PNRR”;
- 14) PV “Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti”;
- 15) PC “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico

diretto ed immediato per il destinatario”;

- 16) PP “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”.

I principali risultati dell’attività di mappatura, continuata anche nel mese di gennaio 2024 ³⁰ (su cui, cfr. § 5.2), sono:

- riorganizzazione parziale dell’area di rischio AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie”;
- riorganizzazione totale dell’area di rischio "Debiti fuori bilancio”;
- affinamento dell’area di rischio “Affari legali”;
- focus sull’area di rischio "Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione compreso il PNRR”, mediante specifica nella declaratoria delle fasi processo di una competenza anche in materia di PNRR.

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

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

Tabella 14 Trend di mappatura processi anticorruzione

³⁰ 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. 2 nuovi processi organizzativi, per n.4 nuove fasi processo).

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

2. Focus sulle aree di rischio “Affari legali”, “Debiti fuori bilancio”, “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) AI "*Accreditamento istituzionale strutture sanitarie*", in raccordo con la competente Direzione generale per la salute 5004, mediante razionalizzazione delle autorizzazioni per il funzionamento delle strutture sanitarie e sociosanitarie e delle visite ispettive, per un totale di n. 6 processi e n. 24 fasi processo ³¹;
- 2) "*Debiti fuori bilancio*" (DF), alla luce della nuova disciplina regionale introdotta dalla l. reg. n. 31 del 28/12/2021. Tenuto conto della DGR n. 261/2023 con cui è stato approvato il "*Vademecum contenente linee guida in ordine al procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio e relativo monitoraggio (adeguato alle modifiche introdotte dall'art. 24 della Legge regionale di stabilità n. 31 del 28/12/2021)*", sostitutivo delle precedenti indicazioni rese con DGR n. 444/2017, si è proceduto congiuntamente alla Direzione generale per le Risorse finanziarie ad un'analisi dei processi organizzativi afferenti l'area di rischio dei Debiti fuori bilancio (DF), al fine di semplificarne l'architettura, razionalizzandoli e rendendoli coerenti con la normativa vigente. In luogo dei 9 processi organizzativi censiti secondo il focus del PTPCT 2017-2019 ed il PTPCT 2018-2020 (integrato dal PIAO-RCT 2023-2025), sono stati individuati ora n. 2 processi e n. 6 fasi processo ³²;

³¹ Previsione di un processo denominato "Autorizzazione strutture sanitarie e sociosanitarie" a sua volta definito in n. 4 fasi processo: "Autorizzazione alla realizzazione di una nuova struttura", "Autorizzazione all'ampliamento di una struttura", "Autorizzazione alla trasformazione di una struttura", "Autorizzazione al trasferimento in altra sede di strutture già autorizzate". Processo denominato "Attività ispettiva sanitaria e sociosanitaria", a sua volta definito in n. 5 fasi processo: "Pianificazione", "Attività ispettiva ordinaria", "Programmazione della visita ispettiva. Svolgimento della verifica presso la struttura sanitaria pubblica/privata", "Predisposizione relazione. Valutazione", "Adozione relazione", "Recepimento e analisi controdeduzioni".

³² L'istruttoria condivisa è stata condotta secondo i criteri della coerenza con le nuove linee guida del 2023, la razionalizzazione dell'attribuzione delle fasi processo agli uffici regionali competenti (ed espunzione dei processi di competenza del Consiglio regionale e dei processi cd. "trasversali", già presenti in altre aree di rischio, come quelli riguardanti le attività di promulgazione, pubblicazione e diffusione delle leggi, nonché di liquidazione ed erogazione delle somme di denaro), la semplificazione dell'intera architettura dei processi e fasi processo per ridurre gli oneri valutativi.

- 3) "*Affari legali*" (codice AL), coerentemente a quanto svolto per i debiti fuori bilancio. Questa area di rischio è stata parzialmente riformata in raccordo con l'Avvocatura regionale: le modifiche riguardano la creazione di un nuovo processo, denominato "*Giudizio di ottemperanza*", con fase processo unica "*Assistenza e supporto al commissario ad acta*"³³; e la ridefinizione del processo "*Assegnazione e trasmissione degli atti giudiziari agli uffici competenti*"³⁴
- 4) "*Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione, compreso il PNRR*" (codice GF), sempre nell'ottica di comprendere e delineare in modo più consapevole i processi organizzativi relativi all'utilizzo dei fondi PNRR (individuati dall'ANAC come rilevanti per il valore pubblico).

Quest'area, ridenominata per dare maggiore evidenza al ruolo del Piano nazionale di ripresa e resilienza, è stata nuovamente esaminata dall'Ufficio speciale Grandi opere 6006, n.q. di struttura

Il processo n. 1 "*Riconoscimento dei debiti fuori bilancio*" è organizzato nelle seguenti fasi processo:

- "*Attività d'iniziativa e istruttoria: predisposizione scheda di rilevazione di partita debitoria e documenti correlati (relazione, prospetti di calcolo, documentazione sulle spese accessorie)*, ex D.G.R.C. n. 261 del 10.05.2023, a seguito di notifica di sentenza di condanna al pagamento di somme di denaro o di notizia di esistenza del debito, con invio della PD alla UOD 50.13.15". Questa fase processo è di competenza di tutte le SSL e le SPL di amministrazione attiva, competenti sul debito *ratione materiae*;
- "*Controlli istruttori-preventivi sulla completezza e regolarità della proposta di delibera ed invio della stessa alla SPL competente ratione materiae per il perfezionamento della proposta*", di competenza della DG Risorse finanziarie;
- "*Perfezionamento della proposta di delibera di riconoscimento (dfb da sentenza: art. 73, co. 1, lett. a del d.lgs. 118/2011), o delibera di approvazione ddl (altre tipologie di dfb: art. 73, co. 1, lett. b, c, d, e del d.lgs. 118/2011), con allegati, da sottoporre alla Giunta*", di competenza di tutte le SPL competenti sul debito *ratione materiae* e della DG Risorse finanziarie;
- "*Integrazione della proposta di DDL con acquisizione del parere in ipotesi di riconoscimento di debiti fuori bilancio non derivanti da sentenza*", competenza dell'Ufficio legislativo;
- "*Adempimenti successivi: trasmissione dgr di riconoscimento dfb da sentenza, o comunicazione avvenuto riconoscimento per silenzio assenso, o dgr di approvazione del ddl, ad uffici ed enti (SPL proponente, DG Risorse finanziarie, Consiglio regionale, Cortei dei conti, Revisori)*", di competenza della Segreteria di Giunta e di tutte le SPL competenti sul debito *ratione materiae*.

La conclusione del suddetto processo possiede un collegamento logico ed amministrativo-contabile con i processi organizzativi dell'area di rischio GE "*Gestione entrate, spese e patrimonio*", riorganizzata per il PIAO-RCT 2022-2024 (ad esempio, i processi contabili di variazione di bilancio (GE39) e di successiva spesa (GE36), con pagamento ai creditori).

Il processo n. 2 "*Monitoraggio dei debiti fuori bilancio*" ha, invece, l'unica fase processo "*Monitoraggio delle procedure contabili dei debiti fuori bilancio*", di competenza della DG Risorse finanziarie.

³³ L'analisi dell'area DF ha prodotto, quale ulteriore risultato, la previsione ed allocazione delle attività inerenti il supporto all'eventuale commissario ad acta (su cui pure si sofferma il Vademecum approvato con D.G.R. n. 261/2023) nell'area di rischio AL Affari legali, in quanto organo ausiliario del giudice nominato nell'ambito del cd. giudizio di ottemperanza. Questa fase processo è di competenza della struttura dirigenziale della Segreteria di Giunta 4001 (competente per l'insediamento); dell'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale 6011 (competente per il supporto informatico e le abilitazioni sugli applicativi); delle varie SPL (o SSL) competenti *ratione materiae* a rendere l'assistenza ed il supporto al predetto commissario ad acta (competenza per le attività su cui si pronuncia il giudice e relativamente alle quali, nel caso di mancata attuazione della sentenza, nasce il giudizio di ottemperanza con nomina del commissario ad acta).

³⁴ Le due fasi processo sono: "*Smistamento degli atti giudiziari notificati alla Giunta regionale alle Direzioni Generali ed all'Ufficio Avvocatura*", di competenza della struttura dirigenziale della Segreteria di Giunta 400301; "*Creazione e aggiornamento fascicolo PA Legal*", di competenza della struttura dirigenziale 600100 Avvocatura regionale.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

di riferimento regionale in materia, con il compito di evidenziare quali, tra le fasi processo dell'area di rischio dei fondi europei e strutturali ridefinita nel 2022, fossero anche specificamente rappresentative delle attività PNRR.

L'attività del RPCT e degli uffici competenti *ratione materiae* 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.

Ulteriormente arricchito è, così, il 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 PIAO 2023	Uffici di 1° livello censiti nel PIAO 2024	Processi censiti nel PIAO 2023	Processi censiti nel PIAO 2023	Fasi processo censite nel PIAO 2023 ³⁵	Fasi processo censite nel PIAO 2024 ³⁶
AL Affari legali	20	32	13	14	405	458
DB Debiti fuori bilancio	22	28	9	2	341	224
GF Programmazione, gestione e controlli dei fondi europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione, compreso il PNRR	19	20	5	5	672	827 ³⁷

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

³⁶ Numero totale delle fasi processo di competenza di tutte le strutture dirigenziali regionali.

³⁷ Di cui n. 312 fasi processo riguardanti anche il PNRR.

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, e con i quali sono stati aggiornati i cataloghi complessivi dei rischi e delle misure presenti in piattaforma informatica, mettendo così in condizione tutti gli uffici regionali di poterne tenere conto nelle proprie attività di autovalutazione dei processi e relative fasi processo, ed al correlato trattamento del rischio.

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

Nel corso dell'attività di definizione della sottosezione "*Performance*" del PIAO 2024-2026, 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 ³⁸ (su cui si rinvia alla sezione dedicata del PIAO), 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 anticorruptivi, è emerso che ai n. 73 obiettivi di valore pubblico proposti dalle SPL ³⁹ sono sottesi n. 67 processi e n. 240 fasi processo "funzionali" al loro raggiungimento ⁴⁰. Per una tabella riepilogativa contenente gli abbinamenti degli obiettivi strategici di valore pubblico con i processi organizzativi ad essi funzionali, e viceversa, si rinvia all'Allegato "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

³⁸ 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".

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'efficiamento energetico".

³⁹ Nel PIAO 2023 gli OBSA VP erano n. 70.

⁴⁰ Va peraltro precisato che in numerosi casi i medesimi processi (e fasi processo) sono contestualmente funzionali a più OBSA di valore pubblico.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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 abbinata agli ambiti di valore pubblico e correlati obiettivi strategici proposti per il presente PIAO.

2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

1. 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 possono identificare quelli coerenti con ciascun processo organizzativo censito. Il Registro può essere arricchito di anno in anno, su proposta degli uffici titolari dei processi: attualmente contiene n. 709 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 ⁴¹.

Si rinvia all'Allegato "Registro dei rischi".

2. I fattori abilitanti gli eventi rischiosi.

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

⁴¹ Tale opportunità valutativa è stata utilizzata dagli uffici regionali in n. 17 casi.

- 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".

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

La fase di analisi dell'esposizione al rischio e ponderazione degli indicatori di rischio ha lo scopo di stimare il livello di esposizione al rischio di corruzione dei diversi processi organizzativi e 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 ⁴² e, dunque, la presenza di interessi e di benefici, non solo economici, rilevanti per i destinatari esterni del processo determina un incremento del rischio;

⁴² O svantaggio da evitare.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- 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 dirigenziale di secondo livello valutatore.

Il RPCT ha, infine, provveduto ad un'ulteriore verifica delle valutazioni espresse, rapportando le stesse con quanto rilevato nel precedente PIAO-RCT 2023, 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 stampa ⁴³.

⁴³ Partendo da una serie di dati già acquisiti e valutati relativamente agli anni 2019-2022, le fattispecie che si è ritenuto di dover analizzare, come rilevanti ai fini della valutazione del rischio corruttivo, sono stati le sentenze, i procedimenti in corso e i decreti di citazione a giudizio del 2023 riguardanti i reati più strettamente definiti come corruttivi (art. 317 concussione, art. 318 corruzione impropria, art. 319 corruzione propria, art. 319ter corruzione in atti giudiziari, art. 319quater induzione indebita a dare e promettere utilità del codice penale), quelli individuati dall'Anac nella delibera n. 215/2019 come condotte di natura corruttiva (art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale), i reati indicati nell'allegato al PNA 2019 (reati contro la P.A., il falso e la truffa con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione, di cui agli artt. 640 e 640-bis c.p.), i reati indicati nello schema predisposto dall'Anac ai fini della relazione annuale sull'attuazione del PIAO-RCT; nonché i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti), sempre relativi all'anno 2023; Con riferimento ai procedimenti disciplinari elevati a carico dei dipendenti regionali, l'analisi ha riguardato quelli conclusi o attivati tra il 01.12.2022 ed il 30.11.2023 (e dunque non contemplati nel PTPCT 2022-2023), come comunicati dall'Ufficio Disciplinare. Come già riportato nella Relazione sul PIAO-RCT 2023 (pubblicata in Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti), oggetto di istruttoria sono state, oltre alle n. 17

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 presente 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 ⁴⁴, ed a quelli indicati come funzionali agli OBSA di valore pubblico.

2.3.7 progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

1. Metodologia

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

A tal fine si utilizzano innanzitutto le cd. misure "generalì" 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.

2. Le misure generali (MG)

A seguire, sono indicate le misure di trattamento del rischio generali e trasversali (di seguito, anche MG) programmate per il triennio 2022-2024, con indicazione delle tempistiche di attuazione e degli uffici responsabili.

segnalazioni ricevute, anche n. 8 giudizi penali, n. 1 giudizio contabile, n. 31 procedimenti disciplinari. I dati raccolti, una volta istruiti, hanno dunque portato, anche mediante approfondimento con le SPL interessate, ad un'analisi finalizzata alla valutazione ed il trattamento del rischio di n. 4 processi organizzativi relativi all'area di rischio CP.

⁴⁴ 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 ampliati della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"; PP "Provvedimenti ampliati della sfera giuridica privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"; PE "Personale".

a) Trasparenza (MG1).

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

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

b) Codice di comportamento (MG2).

Il vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Campania è stato approvato con D.G.R.n. 90 del 09.03.2021, pubblicata sul BURC n. 24 del 15.03.2021. Al fine del suo aggiornamento, previsto tra l'altro dall'art. 1, comma 4 del Codice, con delibera di Giunta regionale n. 5 del 10.01.2024 è stato adottato lo schema di aggiornamento, il quale è stato sottoposto a procedura aperta di consultazione, per una durata di 30 giorni, con avviso pubblicato sul sito internet regionale in data 16.01.2024.

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

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, ai fini della sua approvazione definitiva Target ON	30.11.2024
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	10.11.2024 10.11.2025 10.11.2026

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026
---	---	------------	---	--

Tabella 15 MG 2 Codice di Comportamento

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Medio	Media	9 anni e comunque non più di 3 incarichi	Rispettivamente, 10 e 11 anni con rinnovi e proroghe
Basso	Bassa	10 anni e comunque non più di 3 incarichi	Rispettivamente, 11 e 12 anni con rinnovi e proroghe

Tabella 16 Livello di rischio e priorità di intervento

Il dettaglio delle valutazioni per ufficio è rappresentato nell'Allegato "Priorità d'intervento della rotazione per struttura", mentre le valutazioni del rischio per processo e fase di competenza di ogni ufficio, utili ai fini dell'individuazione della priorità di intervento per il personale di comparto, sono presenti nell'Allegato "Catalogo processi, eventi rischiosi, valutazione e misure".

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano 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	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026
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 (art. 2 dell'All. 2 e dell'All. 2 alla DGR n. 359/2022).	Tutte le SPL	Trasmissione al RPCT di una relazione sull'avvenuta rotazione Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026
3	Proposta di rotazione del comparto ai sensi dell'art. 7 dell'Allegato 2 alla DGR n. 359/2022 (alternativamente, in caso di impossibilità applicativa nelle fattispecie previste dalla DGR n. 359/2022, report contenente le motivazioni: p.e., mancato	Tutte le SPL	Trasmissione allo Staff 501492 ed al RPCT della proposta di rotazione del comparto, ai sensi dell'art. 7 dell'Allegato 2 alla DGR n. 359/2022 (alternativamente, in caso di impossibilità applicativa nelle fattispecie previste dalla DGR n.	30.10.2024 30.10.2025 30.10.2026

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

	superamento dei limiti dei “cicli temporali”); report sull’attuazione della proposta di rotazione prodotta l’anno precedente, ai sensi del medesimo art. 7.		359/2022, report contenente le motivazioni: p.e., mancato superamento dei limiti dei “cicli temporali”); nonché del report sull’attuazione della proposta di rotazione prodotta l’anno precedente, ai sensi del medesimo art. 7.	
4	Comunicazione dei dati consuntivi inerenti alla rotazione interna alla SPL (p.e. anche in caso di riorganizzazioni) o alle misure alternative adottate nell’annualità di riferimento	Tutte le SPL	Trasmissione allo Staff 501492 dei dati consuntivi inerenti alla rotazione interna alla SPL (p.e. anche in caso di riorganizzazioni) o alle misure alternative adottate nell’annualità di riferimento	10.11.2024 10.11.2025 10.11.2026
5	Monitoraggio sulla applicazione dei criteri di rotazione del personale di comparto da parte delle SPL (DGR n. 359/2022) e della rotazione interna alle SPL comunque effettuate (p.e., in caso di riorganizzazioni)	Staff 501492 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell’annualità di riferimento. Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Tabella 17 MG3 Rotazione del personale

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

L’art. 6 bis della l. n. 241/1990, introdotto dalla l. n. 190/2012, stabilisce che i responsabili dei procedimenti amministrativi e i titolari degli uffici competenti nell’adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell’adozione del provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. La materia è altresì oggetto di ulteriori previsioni di legge: si fa riferimento, in particolare, agli artt. 6, 7 e 14 del d.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), 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), il PNA 2022 con il capitolo dedicato ai "Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici" e, infine, recentemente gli articoli 16 e 93 del d.lgs. n. 36/2023, recante adozione del nuovo Codice dei contratti

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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 di cui al d.lgs. n. 50/2016: in particolare, gli artt. 6, 7 e 14, che evidentemente rappresentano il riferimento attuativo principale della disciplina sul conflitto di interesse. Vigge, 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 (per facilità di memorizzazione e di applicazione, numerati analogamente alle corrispondenti norme del Codice generale), che riguardano la fattispecie in esame.

In materia è stata adottata la circolare n. 1/2023, reperibile su Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti. Nel corso del 2024 sarà approfondita, con il contributo dei competenti uffici della Direzione generale per le Risorse umane, dell'Ufficio speciale Avvocatura regionale e dell'Ufficio speciale Grandi opere ⁴⁵, la necessità di eventuale aggiornamento della citata circolare alla nuova normativa in materia di contratti pubblici, ed alle indicazioni del MEF in tema di PNRR.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano 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	10.11.2024 10.11.2025 10.11.2026
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	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

⁴⁵ Potranno essere uniformate le modalità di verifica e monitoraggio, e definirsi una nuova modulistica.

Tabella 18 MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi

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

La fattispecie è attualmente disciplinata dalla D.G.R. n. 316 del 28.06.2016, recante il "Disciplinare per le incompatibilità ed incarichi vietati al personale dipendente della Giunta della Regione Campania. Modalità per le autorizzazioni ex art. 53 del decreto legislativo n. 165/2011 e ss.mm.ii.". L'autorizzazione all'esercizio di incarichi è subordinata alla preventiva verifica da parte dei dirigenti sull'attività che dovrebbe svolgere il dipendente, tesa al rilascio della attestazione di assenza di incompatibilità e di conflitti, anche potenziali, di interessi.

Nell'ambito della misura generale si conferma, pertanto, il monitoraggio delle comunicazioni, delle autorizzazioni e delle ipotesi di incarichi vietati, in attuazione dell'art. 53 del d.l.s n. 165/2001. Inoltre, anche in considerazione delle raccomandazioni dell'OIV in materia si ritiene utile sia riproporre la misura attuativa già presente nei precedenti piani anticorruzione, consistente nell'adozione di una circolare subordinatamente all'approvazione di una DGR sulle linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni proposta dalla DG 5014; sia introdurre una nuova misura attuativa, consistente in un'attività di analisi della recente giurisprudenza in materia al fine di un eventuale aggiornamento del Disciplinare del 2016.

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	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026
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	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

3	Adozione di una circolare attuativa, subordinatamente all'approvazione di una DGR sulle linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni	DG 5014	Adozione della circolare attuativa, subordinatamente alla approvazione della DGR Target ON	Entro 60 giorni dall'approvazione della DGR
4	Analisi della recente giurisprudenza in materia, finalizzata all'eventuale aggiornamento del "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." approvato con D.G.R. n. 316 del 28.06.2016.	DG 5014	Report al RPCT con esiti dell'analisi ed eventuale proposta alla Giunta di delibera per l'aggiornamento del Disciplinare di cui alla D.G.R. n. 316/2016	30.11.2024

Tabella 19 MG 5 SVOLGIMENTO INCARICHI D'UFFICIO. ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

f) Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali (MG6)

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

Rispetto alla misura generale *de qua* si 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 dichiarazioni rese dagli interessati merito alla sussistenza di cause di	UOD 501412 (per gli incarichi su strutture diverse da quelle di diretta collaborazione	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

	<p>inconferibilità ed alle cause di incompatibilità</p>	<p>del Presidente, cd. UDCP)</p> <p>UDCP, 400106 e 400301</p> <p>(rispettivamente, per le dichiarazioni di incompatibilità e per quelle di inconferibilità rese in merito agli incarichi su strutture degli stessi UDCP)</p>		
--	---	--	--	--

Tabella 20 MG 6 INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI

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

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

Anche in questa materia vi sono circolari del RPCT, tutte pubblicate in Amministrazione trasparente, Sottosezione Altri contenuti. Atteso che il PNA 2022 dedica un intero capitolo al *pantouflage*, sarà utile verificare la necessità di adottare una circolare di aggiornamento rispetto a quelle già esistenti.

Rispetto alla misura generale *de qua* si confermano le seguenti misure attuative (tutte, peraltro, in linea con quanto proposto nel PNA 2022):

MG 7 SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

1	Verifica del rispetto delle disposizioni in materia di anti- <i>pantouflage</i> mediante inserimento della clausola nei contratti di assunzione del personale, nelle procedure di scelta del contraente e nei contratti pubblici	DG 5014, UDCP, UOD 600601 e le altre SPL deputate agli atti di scelta del contraente o che stipulano contratti pubblici	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026
2	Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei dipendenti cessati estratti a campione	SPL presso cui erano incardinati i dipendenti cessati estratti a campione	Trasmissione al RPCT degli esiti dei controlli Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026
3	Richiamo al rispetto della disciplina in tema di antipantouflage in occasione della cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti con l'amministrazione regionale, mediante inserimento di un richiamo alla disciplina antipantouflage nella comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro	UOD 501407	Trasmissione al RPCT di un report sull'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Tabella 21MG 7 SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

A tutela del rispetto di tale disciplina si prevede la misura della effettuazione di controlli interni, anche su base campionaria, sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine alla sussistenza

di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, rese dai soggetti indicati nella predetta normativa ⁴⁶.

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

Tabella 22 MG 8 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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

Per la gestione delle segnalazioni dei cd. whistleblower 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, affiancato ad una email dedicata alle imprese. Tenuto conto delle indicazioni dell'ANAC in materia ((cfr. da ultimo, delibera n. 311 del 12.07.2023, recante *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.*

⁴⁶ 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).

Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”), e di quanto disposto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (Decreto whistleblowing)”, la Regione Campania ha dunque adottato la d.G.R. n. 613 del 31.10.2023, recante “Approvazione del disciplinare di organizzazione e gestione delle segnalazioni interne di illeciti nel contesto lavorativo degli uffici della giunta regionale della Campania, ai sensi del d.lgs. n. 24/2023”. In attuazione della d.G.R. n. 613/2023 è ora operante una nuova piattaforma, avente le caratteristiche richieste dal vigente assetto dispositivo.

Non si ravvisa, per quanto sopra, la necessità di porre in essere misure attuative per l’anno 2024.

j) Formazione (MG10)

In riferimento alla programmazione delle attività formative per l’anno 2024, come definite in raccordo con il competente ufficio Formazione della Direzione generale per le Risorse umane, verranno calendarizzati n. 5 corsi, strutturati in numerosi webinar, sincroni ed asincroni, sia in materia di anticorruzione e trasparenza che in quelle connesse alle attività di rilevanti aree di rischio:

- Anticorruzione e trasparenza: Corso SNA, riguardante “La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale. Modello, approccio e obiettivi del sistema di gestione del rischio corruttivo”, strutturato in n. 8 webinar sincroni, della durata di 3 ore ciascuna, per i referenti anticorruzione di ciascuna SPL e per l’Ufficio di supporto al RPCT;
- Privacy: “Percorso formativo di aggiornamento in materia di Privacy. Dalle previsioni normative del GDPR agli adempimenti pratici”, in modalità webinar asincrono, con durata di 6 ore, per i referenti privacy delle SPL;
- Etica e standard di comportamento: a valle dell’approvazione definitiva del nuovo Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania, in modalità webinar sincrónico e/o asincrono, della durata di 2/3 ore, per tutti i dipendenti regionali;

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- Contratti pubblici: sarà attivata una Comunità di pratica e di apprendimento in materia di appalti, per i dirigenti regionali ⁴⁷; inoltre, è previsto un corso dedicato alla “Transizione amministrativa. Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese. Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)”, in modalità webinar asincroni, con durata di 12 ore, per i cd. “utenti target”.

Sarà altresì approfondita la possibilità di trattare, nell’ambito di un progetto legato al Polo formativo territoriale SNA di Caserta, le tematiche della semplificazione amministrativa e della IA.

Come già effettuato nel 2023, 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 2024, di iniziative di cd. formazione specialistica per *risk owner* prioritariamente per il personale che opera nei processi a più elevato rischio corruttivo.

Infine, atteso che tutte le lezioni erogate sono presenti e fruibili sulla piattaforma e-learning Riap di IFEL; e quelle da realizzare saranno, altresì, riportate su di essa, anche per quest’anno le SPL sono invitate ad individuare tra il personale in servizio i destinatari di questa ulteriore opportunità formativa a distanza.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano 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	31.01.2024 31.01.2025 31.01.2026

⁴⁷ La Comunità di pratica consiste nella creazione di una aula virtuale in cui tutti coloro che si occupano di procedure ad evidenza pubblica possono incontrarsi e confrontarsi su problematiche operative comuni, con la possibilità di attivare sottogruppi tematici (es. servizi/lavori/forniture, etc.), di tracciare domande e risposte e generare FAQ a disposizione di tutti, di condividere documenti o attivare videochat.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

2	Erogazione dell'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	UOD 501404	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026
---	---	------------	---	--

Tabella 23 MG10 Formazione

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

Con riferimento a questa misura generale, per tutte le tipologie di procedure di importo pari o superiore a € 50.000 i concorrenti sono tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni di cui all'art. 8 del "Protocollo di legalità in materia di appalti" tra la Prefettura di Napoli e la Regione Campania (datato 01.08.2007). Per tali tipologie di appalto, inoltre, i concorrenti sono altresì tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni ai sensi dell'art. 95, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 36/2023. Dette dichiarazioni sono previste da apposito allegato (modulistica predisposta dall'US 6006 nel corso del 2022 con riferimento all'art. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016) che è parte integrante e sostanziale della documentazione di gara e contengono un espresso richiamo all'assenza di rapporti ed interessi, finanziari e non, e delle altre fattispecie di conflitto d'interessi, con i dipendenti degli uffici regionali e, pertanto, senza la sua sottoscrizione la documentazione amministrativa della ditta concorrente non sarebbe ritenuta completa.

Attesa l'approvazione del nuovo Codice dei contratti pubblici da parte del d.lgs. n. 36/2023, si ritiene utile sia confermare le misure attuative già presenti nel PIAO 2023, sia introdurre una nuova misura consistente nell'aggiornamento della modulistica predisposta dall'US Grandi opere 6006:

MG 11 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI E DICHIARAZIONI EX ART. 95, COMMA 1, LETT. B) DEL D.LGS. N. 36/2023				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio, anche a campione, sull'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito del previsto richiamo al Protocollo di legalità del 01.08.2007 ed alle clausole risolutive espresse, nonché sulla	US 6006	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

	sottoscrizione da parte dell'impresa partecipante della dichiarazione ex art. 95, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 36/2023.			
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	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026
3	Aggiornamento della modulistica allegata alla documentazione di gara contenente i richiami all'assenza di rapporti ed interessi, finanziari e non, e delle altre fattispecie di conflitto d'interessi, al nuovo Codice dei contratti pubblici ex d.lgs. n. 36/2023.	US 6006	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Tabella 24 MG 11 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI E DICHIARAZIONI EX ART. 95, COMMA 1, LETT. B) DEL D.LGS. N. 36/2023

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

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

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

Confermando quanto svolto in attuazione della misura generale contenuta nei precedenti piani anticorruzione, in coerenza con le indicazioni fornite dell'Anac in materia e con quanto disposto dal Consiglio regionale con la Risoluzione di maggioranza approvativa del DEFRC 2024 – 2026 ⁴⁸,

⁴⁸ Cfr. pag. 11: relativamente alla tematica "Enti e società che concorrono alla strategia regionale", il Consiglio ha impegnato la Giunta a "rafforzare le azioni in materia di trasparenza e anticorruzione volte a radicare negli enti strumentali e ai diversi livelli di governance il valore della trasparenza e della prevenzione della corruzione, ponendo particolare attenzione alla verifica sullo stato di attuazione degli adempimenti richiesti a Enti e Società". Al contempo, nell'ambito delle politiche regionali in materia di "Indirizzi di governance per società partecipate che concorrono alla strategia regionale" si precisa che "Saranno gradualmente intensificate le azioni di monitoraggio degli enti strumentali finalizzate ad evitare il

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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 cd. GAP, 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 CONTROLLATI, PARTECIPATI O VIGILATI				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione e di trasparenza nell'ambito degli enti strumentali della Regione (enti pubblici, società, altri enti di diritto privato), previo censimento degli enti stessi (compresi quelli di cui all'art. 2bis, comma 3 del d.lgs. n. 33/2013) secondo le indicazioni delle delibere dell'ANAC n. 1134/2017 e n. 859/2019.	Tutte le SPL competenti <i>ratione materiae</i> sui singoli enti (sia pubblici che privati) diversi dalle società su cui vigila l'US 6010	Trasmissione all'US 6010 di un resoconto e di una tabella (secondo format fornito dall'US 6010), contenente dati ed informazioni sulla attuazione della misura Target ON	10.11.2024 10.11.2025 10.11.2026
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	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Tabella 25 MG CONTROLLI DELLA REGIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA SULLE SOCIETÀ E GLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO ED ENTI DI DIRITTO PUBBLICO CONTROLLATI, PARTECIPATI O VIGILATI

mero adempimento formale della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione, radicandone il valore" (§2.5, pag. 99; § 3.17, pag. 478).

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

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

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

MG 14 DISCIPLINA SUL RICONOSCIMENTO DEI DEBITI FUORI BILANCIO				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica sulla persistente validità della disciplina sui debiti fuori bilancio o eventuale aggiornamento delle linee guida vigenti	DG 5013, in raccordo con US 6001	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Tabella 26 MG 14 DISCIPLINA SUL RICONOSCIMENTO DEI DEBITI FUORI BILANCIO

o) Il PNRR (MG15)

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

Attesa la trasversalità dei compiti e delle funzioni in materia, che attualmente coinvolgono n. 13 SPL regionali e 3 aree di rischio differenti (GF “Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione, compreso il PNRR”; CP “Contratti pubblici”; GE “Gestione entrate, spese e patrimonio”), ma anche al fine di facilitare la rendicontazione delle attività poste in essere dai predetti uffici, si è inteso delineare una unica misura

generale “PNRR”, con relativa misura attuativa, dettagliata in 10 presidi anticorruptivi, raggruppati in due misure attuative:

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

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

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

b. obbligo di rendere la dichiarazione attestante l’assenza di conflitto di interessi da parte di:

- componenti le commissioni di valutazione delle proposte progettuali o candidature;
- personale appartenente alla struttura competente per lo svolgimento dei controlli;
- personale appartenente alla struttura competente per l’effettuazione dei pagamenti (impegno e liquidazione).

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

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

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

d. utilizzo delle cd. check list appalti, riguardanti anche il processo dell’area di rischio CP Contratti pubblici denominato “*Verifica dell’aggiudicazione e stipula del contratto*”, adottate dall’US 6006 a seguito di aggiornamento di quelle desunte dall’Allegato 8 al PNA 2022 al nuovo Codice dei contratti pubblici ex d.lgs. n. 36/2023.

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

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/2000;

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

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

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

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

- f. adozione delle cd. check list appalti desunte dall'Allegato 8 al PNA 2022, aggiornate in coerenza al nuovo Codice dei contratti pubblici ex d.lgs. n. 36/2023, ed invio alle SPL competenti *ratione materiae*. Le check list, che riguarderanno anche il processo dell'area di rischio CP Contratti pubblici denominato “*Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto*”, conterranno, tra i punti elenco da verificare, il controllo sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previste dalla normativa ed il rispetto della “Accessibilità on line della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese”;

La consuntivazione avverrà mediante stesura di un report di attuazione delle predette misure, articolato secondo i diversi presidi anticorrottivi sopra delineati, utilizzando un format che sarà predisposto dal RPCT in raccordo con l'US 6006.

MG 15 PNRR				
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

1	Messa in campo, da parte delle SPL n.q. di Soggetto attuatore PNRR, delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023	Tutte le SPL competenti <i>ratione materiae</i>	Trasmissione all'US 6006 di una relazione sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento. Target ON	10.11.2024 10.11.2025 10.11.2026
2	Messa in campo, da parte dell'US Grandi opere – PNRR (n.q. di ufficio regionale di riferimento, coordinamento e monitoraggio delle attività PNRR in Regione), delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023	6006	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo sulla attuazione della misura n. 1 da parte delle SPL n.q. di Soggetto attuatore, nonché di una relazione sull'attuazione della misura n. 2 da parte del medesimo US 6006. Target ON	30.11.2024 30.11.2025 30.11.2026

Tabella 27 MG15 PNRR

p) La rotazione straordinaria (MG16)

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

3. Le misure specifiche (MS).

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

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 PIAO-RCT 2023), 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:

- 1) controllo;
- 2) definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- 3) disciplina del conflitto di interessi;
- 4) formazione;
- 5) informatizzazione (ovvero, digitalizzazione).
- 6) regolamentazione;
- 7) regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies);
- 8) rotazione;
- 9) semplificazione;
- 10) sensibilizzazione e partecipazione;
- 11) trasparenza.

Nell'ambito della piattaforma informatica utilizzata per la valutazione è stato proposto un vero e proprio Catalogo di misure specifiche, contenente n. 174 fattispecie di possibili misure suddivise per tipologia. Da questo catalogo – non vincolante, in quanto è sempre possibile la proposta di misure specifiche ulteriori e diverse – gli uffici hanno potuto prendere spunto per le proprie proposte. Il Catalogo informatico è stato integrato con l'elenco, già trasmesso alle SPL nel 2023, di possibili misure specifiche per l'area di rischio CP.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

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

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

Anche per il 2024 sarà mantenuta, in aderenza alla delibera dell'Anac n. 468 del 16.06.2021, riguardante gli obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici (in cui vi è l'auspicio che *“le amministrazioni prevedano, per i procedimenti che attengono a quest'area, un'attività di monitoraggio periodico sul rispetto dei tempi procedurali secondo quanto previsto dall' art. 1, co. 28, della l. 190/2012. La misura consente di far emergere eventuali omissioni e anomalie nonché ritardi e/o interruzioni nella conclusione dei procedimenti che possono essere sintomatici di fenomeni di cattiva amministrazione”*), in capo agli uffici titolari di processi rientranti nell'area di rischio 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”.

Per il PIAO-RCT 2024-2026, 30 SPL hanno complessivamente proposto n. 1977 misure specifiche, così suddivise in base:

- al rating di rischio delle fasi processo:
 - alto: n. 42 misure specifiche;
 - medio: n. 745 misure specifiche;
 - basso: n. 1190 misure specifiche.
- alla tipologia:
 - controllo 980;

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento 237;
 - disciplina del conflitto di interessi 72;
 - formazione 122;
 - informatizzazione (ovvero, digitalizzazione) 41;
 - regolamentazione 37;
 - regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies) 9;
 - rotazione 155;
 - semplificazione 17;
 - sensibilizzazione e partecipazione 236;
 - trasparenza 71.
- per aree di rischio:
- AI “Accreditamento istituzionale strutture sanitarie” (comprendente anche altri processi organizzativi peculiari della materia sanitaria) 24;
 - AL “Affari legali” 185;
 - AN “Attività normativo – legislativa” 2;
 - AR “Ambiente e rifiuti” 61;
 - AT “Altre attività” 94;
 - CO “Controlli” (Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) 56;
 - CP “Contratti pubblici” 410;
 - DF “Debiti fuori bilancio” 48;
 - GE “Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio” 236;
 - GF “Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione” 292;
 - GT “Governo del territorio” 2;
 - IN “Incarichi e nomine” 52;

- PC “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario” 138;
- PE “Personale” (Acquisizione e gestione del personale) 262;
- PP “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario” 87;
- 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”.

Con particolare riferimento alla digitalizzazione, che è una delle prioritarie tipologie di misure anticorruptive in quanto consente la semplificazione in uno con la mitigazione della discrezionalità e della opacità procedimentale, le indicazioni di miglioramento e le iniziative programmate dal competente Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale 6011 per il prossimo triennio riguarderanno le seguenti aree tematiche: sanità; sistema informativo delle risorse Umane, del patrimonio e della contabilità; cultura; mobilità; fondi europei; governo del territorio; agricoltura; Ambiente; politiche sociali; politiche del lavoro; semplificazione amministrativa ⁴⁹.

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

La violazione delle misure di prevenzione previste dal PIAO-RCT costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012). In tal senso, tutte le azioni ad esse riconducibili – come del resto le circolari del RPCT, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, opportunamente diffuse anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – devono essere obbligatoriamente attuate dai soggetti responsabili e rispettate dai soggetti cui esse sono rivolte (come richiede anche il vigente Codice di comportamento regionale del 2021).

⁴⁹ Si rinvia al paragrafo dedicato alla digitalizzazione della competente sezione Performance.

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)⁵⁰.

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 2024, 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 ritarare in corso d'opera le iniziative previste (p.e., eliminando le misure inattuabili per mancanza di presupposti; correggendo

⁵⁰ La parte relativa al resoconto attuativo delle misure previste nel PTPCT 2023 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.

eventuali errori di programmazione, mediante), valutato positivamente il monitoraggio infrannuale attivato sulle misure specifiche del PIAO-RCT 2023, ed in particolare sulla loro idoneità (al fine di proporre, conseguenzialmente, eventuali modifiche alla programmazione, agli indicatori, ai target o anche la la cancellazione motivata, in considerazione di un mutamento di contesto o per altri eventi sopravvenuti), esso sarà riproposto anche nel 2024. Sarà altresì valutata la fattibilità di estendere detto monitoraggio anche all'aspetto dell'avanzamento dell'attuazione delle varie misure anticorruptive proposte rispetto al target prefissato, al 30 giugno. L'effetto positivo auspicato è quello di una più consapevole e tempestiva attività di attuazione e messa in campo delle misure di prevenzione del rischio previste da parte degli Uffici regionali coinvolti, in un'ottica di effettiva utilità delle strategie anticorruptive che superi la logica meramente adempimentale, con incremento dell'efficienza della complessiva azione amministrativa.

1 Monitoraggio delle misure generali (MG).

Il monitoraggio delle misure generali previste nel PIAO 2023 consente di affermare che esse sono state attuate, ad eccezione di alcuni casi in cui le strutture dirigenziali hanno evidenziato l'assenza di presupposti (p.e., incompetenza, mancanza di procedimenti amministrativi sottesi alla MG).

Gli esiti del monitoraggio sono contenuti nell'Allegato "Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive 2023".

2. Monitoraggio delle misure specifiche (MS).

Al fine di rendere l'azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi più efficace, anche per l'anno 2023 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 2023, come per l'anno 2022, mediante piattaforma digitale GZOOM ANTC, si articola 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 valuta l'adeguatezza delle informazioni fornite e la coerenza con le modalità attuative, l'indicatore ed il target formalizzati in sede previsionale provvedendo a richiedere, laddove necessario, integrazioni o chiarimenti, in modo da garantire anche eventuali azioni correttive.

Per l'anno 2023 le Strutture dirigenziali in cui si articola la Giunta regionale della Campania hanno programmato 1935 misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo (contando anche le duplicazioni dovute a misure che hanno più indicatori. Il monitoraggio, alla data di presentazione della presente sottosezione, è ancora in corso.

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.

1 La trasparenza in Regione Campania.

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

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

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

La Regione Campania, 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 ⁵¹. Nel 2021 l'articolo 30 della legge

⁵¹ 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;

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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.

-
- 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 determine 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 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).

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, anche il miglioramento della trasparenza e dell'accessibilità per gli stakeholder, sia interni che esterni.

2. Gli obblighi di pubblicazione ed il loro monitoraggio.

Gli adempimenti in tema di pubblicazione tendono al rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, come espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del d.lgs. n. 33/2013: a) integrità; b) costante aggiornamento; c) completezza; d) tempestività; e) semplicità di consultazione; f) comprensibilità; g) omogeneità; h) facile accessibilità; i) conformità ai documenti originali; j) indicazione della provenienza; k) riutilizzabilità; utilizzando l'opportunità fornita dall'art. 9 del d.lgs. n. 33/2013, che consente all'amministrazione di adempiere agli obblighi di pubblicazione mediante l'utilizzo di collegamenti ipertestuali ⁵².

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 31 dicembre 2020 n. 183 al 30.04.2021 facendo slittare *“Fino alla data di entrata in vigore del regolamento”* anche la sospensione della vigilanza e delle sanzioni per l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei titolari di incarichi dirigenziali diversi da quelli *“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.

⁵² 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.

Circa i dati e le informazioni riguardanti i contratti pubblici, nel corso del 2024 si metteranno in campo azioni per definire, in raccordo con l'Ufficio speciale Grandi opere e PNRR 6006 (nel cui ambito è incardinata la Centrale acquisti regionale) e con l'Ufficio per la crescita e la transizione digitale 6011 il miglioramento della trasparenza e dell'accessibilità per gli *stakeholder*, sia interni che esterni, da un lato adeguando 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 con le delibere n. 261/2023, 264/2023, 582/2023, 601/2023 sul rispetto degli obblighi di trasparenza fissati dal novellato art. 37 del d.lgs. n. 33/2013 e dal nuovo Codice dei contratti pubblici introdotto dal d.lgs. n. 36/2023; dall'altro, aggiornando i flussi operativi ed informativi degli uffici che operano nel predetto ambito, con riferimento agli obblighi informativi residuali da pubblicare su AT.

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 strutturato – in coerenza con le delibere 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, riconosciuto dall'ANAC. Il monitoraggio è svolto, e continuerà ad esserlo, 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 responsabilità, cfr. § 9.3; nonché gli allegati dedicati alla "Trasparenza"). Il monitoraggio è almeno annuale (possono essere posti in essere più monitoraggi infrannuali, su iniziativa del Referente della trasparenza della SPL o su richiesta del RPCT) e riguarda tutti gli obblighi di trasparenza di competenza della singola SPL mediante controlli diretti sulla presenza dei dati (e relativi profili di

qualità della trasparenza), con o senza previa autovalutazione dei dirigenti degli uffici di secondo livello responsabili della elaborazione dei dati;

- 2) il 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.

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

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

In ordine alla indicazione dei contenuti dei singoli obblighi di pubblicazione, della tempistica, dei responsabili della elaborazione dei dati (produzione, aggiornamento, archiviazione), dei responsabili della pubblicazione, dei responsabili del monitoraggio, si rinvia agli allegati dedicati alla "Trasparenza".

Al fine della corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono: il RPCT; tutte le strutture dell'Amministrazione ed i relativi dirigenti; i Referenti per la trasparenza, nominati nell'ambito delle strutture dirigenziali di primo livello ed equiparate; la Redazione del Portale, incardinata nell'Ufficio Stampa e Comunicazione 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 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 la tabella, al fine di consentire la corretta e tempestiva pubblicazione da parte della competente struttura;

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- 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; alle società partecipate; agli enti di diritto privato controllati.

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

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

Con riferimento alla pubblicazione di dati ed informazioni nei siti internet di enti e società dei dati di cui al d.lgs. n. 33/2013, i suindicati dirigenti, in raccordo con il predetto US 6010, rinnovano l'azione di sensibilizzazione degli enti sul rispetto degli obblighi di pubblicazione. 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.

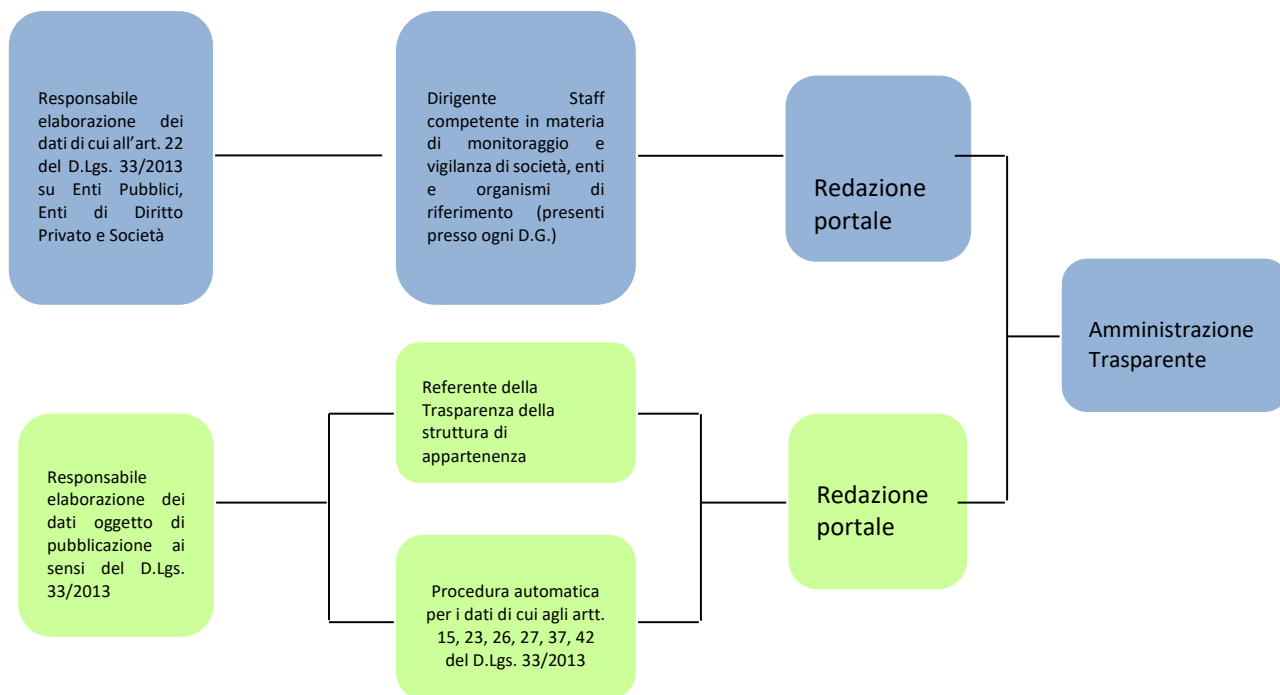
Con riguardo, invece, all'erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore di enti e società, nell'ambito delle azioni di raccordo sono state definite le seguenti indicazioni:

- 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;
- c) se la verifica ha esito negativo, il dirigente sospende la liquidazione e lo comunica al Dirigente di Staff competente, al fine di sanare tempestivamente le omissioni o le incompletezze secondo le modalità su indicate.

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

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

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



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

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

Negli anni 2022 e 2023, inoltre, sono state definite ulteriori modifiche all'applicativo gestionale degli atti amministrativi regionali al fine di rendere maggiormente fruibili per gli utenti esterni 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 pubblicato nella sottosezione di primo livello Bandi di gara e contratti, sottosezione di secondo livello Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare) 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 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 categorie organizzative predefinite.

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

Inoltre, al fine di ottimizzare i processi di feed-back con gli utenti esterni, al fine di rilevare e monitorare l'utilizzo da parte di questi ultimi dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzione dell'Ente, in sostituzione dell'applicazione *google analytics* che presentava limiti di adeguatezza al dettato del GDPR, dal 2022 il portale istituzionale regionale è stato inserito tra quelli sottoposti a monitoraggio statistico ad opera di WAI (Web Analytics Italia), la piattaforma adottata da AGID (Agenzia per l'Italia Digitale), pienamente adeguata e corrispondente al GDPR. I dati relativi all'anno 2023 sono contenuti nell'allegato dedicato.

5. Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nelle due tipologie di accesso civico semplice e accesso civico generalizzato, è disciplinato dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97. L'art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013 disciplina l'accesso civico semplice, ovvero il diritto di chiunque di richiedere alle pubbliche amministrazioni documenti informazioni o dati soggetti ad obbligo di pubblicazione ma che la pubblica amministrazione ha omissso 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 omissso di pubblicare un documento, un'informazione o un dato deve 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.

Nel 2023, nell’ambito di un monitoraggio sull’attuazione della disciplina sugli accessi civici, semplici e generalizzati posto in essere dal RPCT, si è analizzato il registro in raccordo dall’Ufficio URP (n.q. di Ufficio centrale regionale per l’accesso) ed è stata proposta una sua modifica, con particolare riferimento agli elementi informativi dedicati al termine di conclusione del procedimento, ed alla colonna dedicata alla tempestività. Parallelamente è stata avviata con l’Ufficio speciale per la crescita e la transizione digitale l’istruttoria necessaria per attivare un servizio digitale di raccolta e collazionamento delle informazioni, attualmente inserite nel predetto *tool* dagli operatori con evidenti margini di errore e difformità rappresentative, secondo un workflow informatico guidato con formati prestabiliti e check sui campi obbligatori.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Il nuovo format di Registro come *tool excel*, che consentirà un più agevole monitoraggio ed una più specifica conoscenza dei dati da parte degli utenti, sarà utilizzato a partire dal 2024. Si ritiene che anche il servizio digitale potrà essere messo in esercizio entro la fine dell'anno.

Sono pervenute in Regione Campania nel corso del primo semestre dell'anno 2023 n. 50 richieste di accesso civico generalizzato, di competenza di n. 15 strutture dirigenziali di primo livello su n. 32 attive. In particolare: Direzione generale per lo Sviluppo economico e le attività produttive n. 3 richieste; Direzione generale per la Tutela della salute e coordinamento del Sistema Sanitario Regionale n. 9 richieste; Direzione generale per le Politiche agricole, alimentari e forestali n. 2 richieste; Direzione generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili n. 5 richieste; Direzione generale per le Politiche culturali e turismo n. 3 richieste; Direzione generale Ciclo integrato acque e rifiuti, valutazioni e autorizzazioni ambientali n. 1 richiesta; Ufficio di Gabinetto n.1 richiesta; Ufficio speciale Grandi opere n. 6 richieste; Ufficio Federalismo, sistemi territoriali e sicurezza n. 1 richiesta; Direzione generale per la Mobilità n. 5 richieste; Direzione generale per le Politiche sociali e sociosanitarie n. 5 richieste; Direzione generale per le Risorse umane n. 4 richieste; Direzione generale per le Risorse strumentali n. 2 richieste; Direzione generale Autorità di gestione Fondo sociale europeo e Fondo per lo sviluppo e la coesione n. 2 richieste; Direzione generale per le Risorse finanziarie n. 1 richiesta.

Nel corso del secondo semestre dell'anno 2023 sono pervenute n. 50 richieste di accesso civico generalizzato, di competenza di n. 15 strutture dirigenziali di primo livello. In particolare: Direzione generale per lo Sviluppo economico e le attività produttive n. 1 richiesta; Direzione generale per la Tutela della salute e coordinamento del Sistema Sanitario Regionale n. 13 richieste; Direzione generale per le Politiche sociali e sociosanitarie n. 1 richiesta; Direzione generale Difesa suolo ed ecosistema n. 1 richiesta; Direzione generale per le Politiche agricole, alimentari e forestali n. 2 richieste; Direzione generale per la Mobilità n. 2 richieste ; Direzione generale Ciclo integrato acque e rifiuti, valutazioni e autorizzazioni ambientali n. 1 richiesta; Direzione generale Lavori pubblici e protezione civile n. 14 richieste; Ufficio speciale Grandi opere n. 2 richieste; Ufficio Federalismo, sistemi territoriali e sicurezza n. 1 richiesta; Direzione generale Autorità di gestione Fondo sociale europeo e Fondo per lo sviluppo e la coesione n. 1 richiesta; Direzione generale per l'Università, la ricerca e l'innovazione n. 1 richiesta; Direzione generale per le Risorse umane n. 1 richiesta; Ufficio di Gabinetto n. 3 richieste; Direzione generale per le Risorse strumentali n. 6 richieste.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Rispetto a tutte le istanze di accesso civico generalizzato del 2023, sono pervenute al RPCT e sono state istruite n. 4 istanze di riesame.

Nel corso dell'anno 2023, infine, il RPCT è stato destinatario di n. 2 richieste di accesso civico semplice, alle quali non si è però, dovuto dar corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati in quanto già presenti o non di competenza regionale.

6. Dati ulteriori

Un altro obiettivo della trasparenza è rappresentato anche dall'individuazione e pubblicazione di ulteriori dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione, pur non essendo obbligatoria ai 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 – arricchita rispetto al 2022 - sono disponibili atti ed informazioni concernenti gli argomenti di seguito indicati:

- 1) Manuale Utente Applicativo per la Conservazione a Norma
- 2) Manuale Utente esterno S.I.smi.CA
- 3) Manuale Utente interno S.I.smi.CA
- 4) Manuale di gestione documentale S.I.smi.CA
- 5) Piano di Transizione Digitale 2022-2024;
- 6) 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.
- 7) Rendiconto donazioni Covid-19
- 8) Elenco contratti ICT (Circolare AGID n. 1/2021)
- 9) Avviso rinnovo elenco operatori economici ARU
- 10) [Avviso Pubblico per la nomina componenti OIV](#)
- 11) Regione Campania Casa di Vetro
- 12) CUG: Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- 13) Liquidazione compenso Commissario ad acta per l'attuazione del piano di stabilizzazione finanziaria

- 14) Decreti del Presidente
- 15) Incarichi commissariali
- 16) Incarichi Commissari ad acta degli Ambiti Sociali Territoriali
- 17) Atto di transazione Regione Campania-Circolo Artistico Politecnico
- 18) Atti Ablativi - Espropri (elenco degli espropri per pubblica utilità) - art. 11 DPR n. 327/2001, modificato dall'art. 1 D. Lgs. n. 302/2002
- 19) FAQ ANAC
- 20) Nomine del Presidente
- 21) Nomine Commissioni Interpello
- 22) Procedure di mobilità ai sensi della DGR 99/2014
- 23) Benessere organizzativo (dati inerenti i livelli di benessere organizzativo)
- 24) AT ISVE
- 25) 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 2024, ad un'analisi dei contenuti della sottosezione in esame per un eventuale aggiornamento dell'architettura e della sua composizione.

SEZIONE III: Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'attuale ordinamento amministrativo della Giunta regionale, nelle more dell'attuazione della L.R. n. 14/2022, si articola in:

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

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

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

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

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

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

Le unità operative dirigenziali (SSL) sono le strutture amministrative di livello dirigenziale in cui si articolano le direzioni generali e gli uffici speciali. I dirigenti preposti alle stesse svolgono le funzioni di direzione dei rispettivi uffici, curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni a essi

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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.

Sono, altresì, previsti 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”.

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

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

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

Nel corso degli ultimi anni, nell’ottica 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 delle strategie dell’Ente.

In riferimento agli ambiti di valore pubblico, la Giunta ha proseguito il processo di semplificazione amministrativa, rafforzamento e riqualificazione della P.A., investendo nella riduzione della burocrazia e nell’incremento della dematerializzazione dei procedimenti e delle

procedure amministrative con la loro gestione digitale. Ciò anche al fine di migliorare i rapporti tra cittadini/imprese e P.A.

L'implementazione del processo di trasformazione digitale, avviato nel 2021 con la costituzione dell'Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione Digitale è proseguita nel corso del 2023 mediante l'approvazione della D.G.R. n. 321 del 31/05/2023 che ha costituito, presso detto Ufficio, la UOD "*Gestione documentale e conservazione dei documenti informatici*", unità operativa cui sono stati assegnati i compiti di gestione informatica dei documenti, dei flussi documentali e degli archivi di cui all'art.61 del TUDA, in uno alla redazione ed alle attività inerenti il manuale di gestione documentale in conformità alla normativa vigente in materia ed al Sistema di conservazione e gestione di documenti informatici di cui all'art.44, comma 1-quater del CAD.

Inoltre, nell'ambito della Direzione per le Risorse Umane, con il medesimo atto deliberativo è stata costituita anche una unità operativa denominata "*Sistemi informativi di gestione del personale*", con il preciso compito di operare in raccordo con l'Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione Digitale al fine di consentire la gestione del personale della G.R. attraverso sistemi informatici integrati e curare la reportistica di competenza per la digitalizzazione dei relativi flussi documentali.

Inoltre, sono intervenute ulteriori modifiche dell'assetto organizzativo coerenti con gli ambiti di valore pubblico.

In materia di accrescimento della sostenibilità ambientale per una Campania *green*, nonché dello sviluppo economico, si evidenziano:

- la DGR n. 14 del 17/01/2023 che, allo scopo di soddisfare l'esigenza di concentrare in un'unica Unità Operativa le attività amministrative volte ad assicurare la fruizione delle aree demaniali e quelle attuative delle funzioni in materia di manutenzione delle medesime, ha costituito una apposita UOD, presso la DG Mobilità, denominata "*Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale*", con compiti di pianificazione delle strutture aeroportuali regionali, pianificazione e regolamentazione degli ambiti portuali di rilevanza regionale, regolamentazione e controllo del trasporto merci, pianificazione e controllo delle strutture logistiche, attuazione e gestione degli interventi infrastrutturali finanziati nelle materie di competenza, manutenzione di aree portuali e specchi d'acqua, attività relative al demanio marittimo portuale ai sensi dell'art.40 della L.R. n.5/2021;
- la DGR n.563 del 03/11/2022 che, con la sua definitiva entrata in vigore nel corso del 2023, ha permesso di realizzare un maggiore accentramento delle competenze nell'ottica di una

migliore e più efficace azione amministrativa in materia di Valutazioni Ambientali, mediante la costituzione dell'*Ufficio Speciale Valutazioni Ambientali*, che opera in qualità di autorità competente in materia di valutazione di impatto ambientale (PAUR-VIA), di valutazione ambientale strategica (VAS) nonché di valutazione di incidenza (VIncA). L'Ufficio Speciale assicura il ruolo di Rappresentante Unico della Regione Campania nelle conferenze di servizi di cui all'articolo 14, comma 4, della Legge 7 agosto 1990, n. 241 garantendo il coordinamento con gli uffici e gli enti coinvolti ai fini di ogni efficace interlocuzione, nonché il ruolo di Presidente della Commissione VIA-VAS-VI, e cura l'attribuzione ai Comuni delle deleghe della competenza in materia di valutazione di incidenza di cui alla legge regionale 7 agosto 2014, n. 16.

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 seguente link: [Organigramma](#).

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

Come già rappresentato nel paragrafo precedente, la responsabilità organizzativa dirigenziale, pressola Giunta regionale della Campania, nelle more dell'attuazione della L.R. n. 14/2022, è ripartita tra:

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

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

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

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

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

- Segreteria di Giunta;
- Autorità di Audit.

Con riferimento al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sono attualmente attivi 684 incarichi di Elevata Qualificazione (già "Posizioni organizzative"), di cui 302 di tipo A di "particolare complessità" e 382 di tipo B con "contenuti di alta professionalità".

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.

Gli incarichi di posizione con contenuti di alta professionalità, invece, sono caratterizzati da:

a. contenuto pluridisciplinare;

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.

La vigente disciplina in materia prevede, altresì, i criteri soggettivi per il conferimento di tali incarichi, 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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

categoria, il possesso di titoli culturali e requisiti professionali adeguati in relazione alla tipologia ed alla complessità delle funzioni da svolgere, l'aver riportato una valutazione media individuale, nell'ultimo triennio, non inferiore a 85/100, l'assenza di condizioni ostative connesse, ad esempio, all'irrogazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa, negli ultimi due anni.

Le tabelle e i grafici sotto riportati rappresentano la distribuzione del numero e dei tipi degli incarichi di Elevata Qualificazione all'interno delle Strutture regionali. Emerge che il maggior numero di funzionari con incarico di Elevata Qualificazione (189) è incardinato presso la Direzione Generale Politiche agricole, ambientali e forestali.

Struttura di Primo Livello	N. incarichi EQ
4000 - UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE	23
4101 - AUTORITA' DI AUDIT	4
5001 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FSE E FSC	8
5002 - DG SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE	16
5003 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FESR	33
5004 - DG TUTELA DELLA SALUTE E COORDINAMENTO SSR	29
5005 - DG POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	13
5006 - DG DIFESA DEL SUOLO ED ECOSISTEMA	23
5007 - DG POLITICHE AGRICOLE AMBIENTALI E FORESTALI	189
5008 - DG MOBILITA'	24
5009 - DG GOVERNO DEL TERRITORIO	15
5010 - DG UNIVERSITA' RICERCA E INNOVAZIONE	7
5011 - CPI	41
5011 - DG ISTRUZIONE FORMAZIONE LAVORO E POLITICHE GIOVANILI	20
5012 - DG POLITICHE CULTURALI E TURISMO	20
5013 - DG RISORSE FINANZIARIE	35
5014 - DG RISORSE UMANE	20
501481 - Ufficio Datore di Lavoro	4
501483 - STRUTTURA SUPPORTO OIV	2
501494 - STAFF RPCT	1
5015 - DG RISORSE STRUMENTALI	8
5017 - DG CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI	40
5018 - DG LAVORI PUBBLICI E PROTEZIONE CIVILE	53
6001 - US AVVOCATURA	25
6006 - US GRANDI OPERE	13
6009 - US FEDERALISMO	7
6010 - US ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE	1
6011 - US CRESCITA E TRANSIZIONE DIGITALE	9

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

7005 - SDM PER LO SMALTIMENTO DEI RSB	1
Totale complessivo	684

Tabella 28 - Numero degli incarichi di Elevata Qualificazione all'interno delle Strutture regionali

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

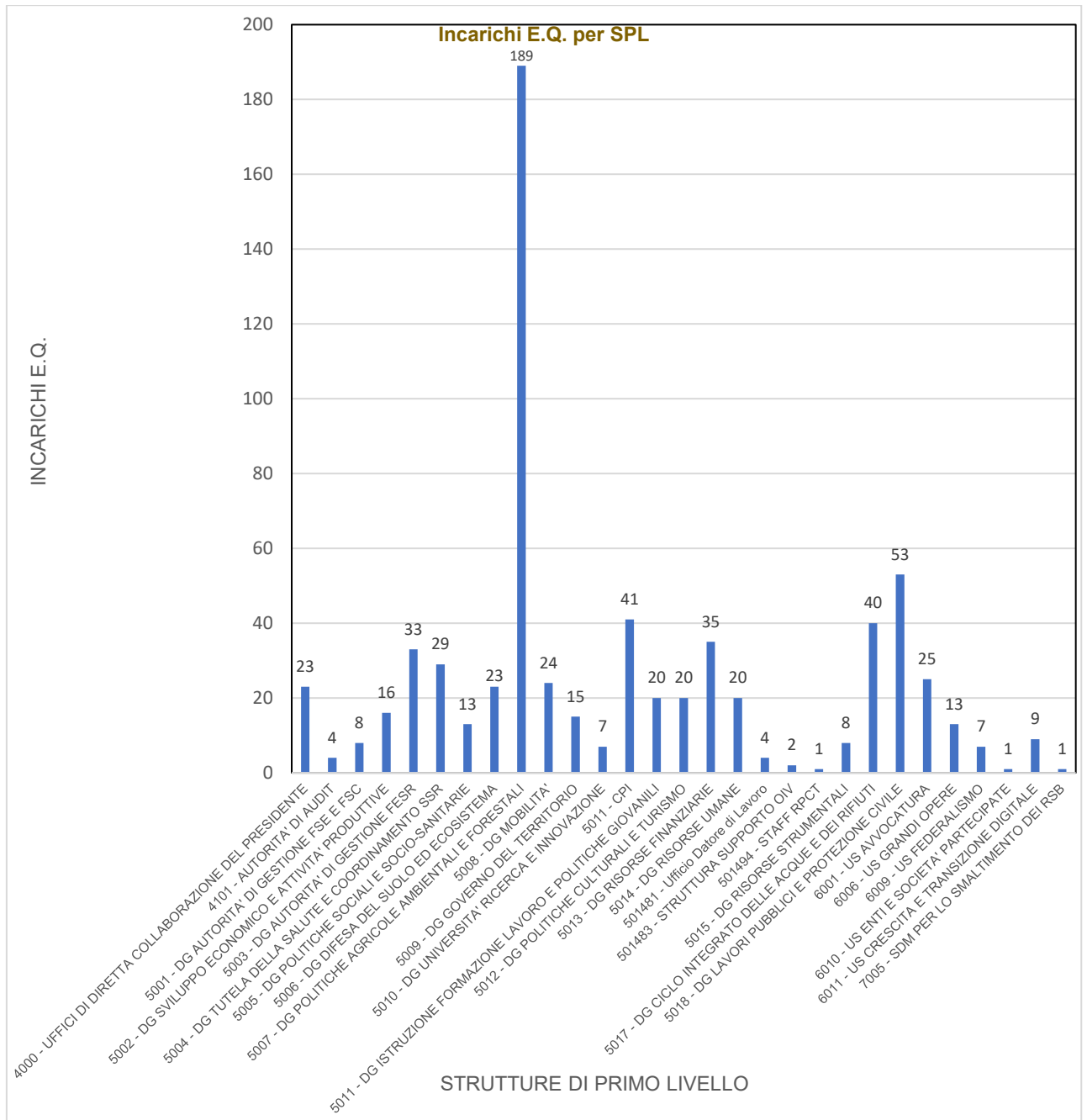


Grafico 1 - Numero incarichi di Elevata Qualificazione per SPL.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Struttura di Primo Livello	Tipologia A	Tipologia B	Totale complessivo
4000 - UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE	23		23
4101 - AUTORITA' DI AUDIT	3	1	4
5001 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FSE E FSC	2	6	8
5002 - DG SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE	13	3	16
5003 - DG AUTORITA' DI GESTIONE FESR	6	27	33
5004 - DG TUTELA DELLA SALUTE E COORDINAMENTO SSR	7	22	29
5005 - DG POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	11	2	13
5006 - DG DIFESA DEL SUOLO ED ECOSISTEMA	4	19	23
5007 - DG POLITICHE AGRICOLE AMBIENTALI E FORESTALI	73	116	189
5008 - DG MOBILITA'		24	24
5009 - DG GOVERNO DEL TERRITORIO		15	15
5010 - DG UNIVERSITA' RICERCA E INNOVAZIONE		7	7
5011 - CPI	39	2	41
5011 - DG ISTRUZIONE FORMAZIONE LAVORO E POLITICHE GIOVANILI	1	19	20
5012 - DG POLITICHE CULTURALI E TURISMO	13	7	20
5013 - DG RISORSE FINANZIARIE	35		35
5014 - DG RISORSE UMANE	13	7	20
501481 - Ufficio Datore di Lavoro	4		4
501483 - STRUTTURA SUPPORTO OIV		2	2
501494 - STAFF RPCT		1	1
5015 - DG RISORSE STRUMENTALI	5	3	8
5017 - DG CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI	10	30	40
5018 - DG LAVORI PUBBLICI E PROTEZIONE CIVILE	21	32	53
6001 - US AVVOCATURA	1	24	25
6006 - US GRANDI OPERE	7	6	13
6009 - US FEDERALISMO	7		7
6010 - US ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE		1	1
6011 - US CRESCITA E TRANSIZIONE DIGITALE	4	5	9
7005 - SDM PER LO SMALTIMENTO DEI RSB		1	1
Totale complessivo	302	382	684

Tabella 29 - Numero e tipo di incarichi di Elevata Qualificazione all'interno delle Strutture regionali.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

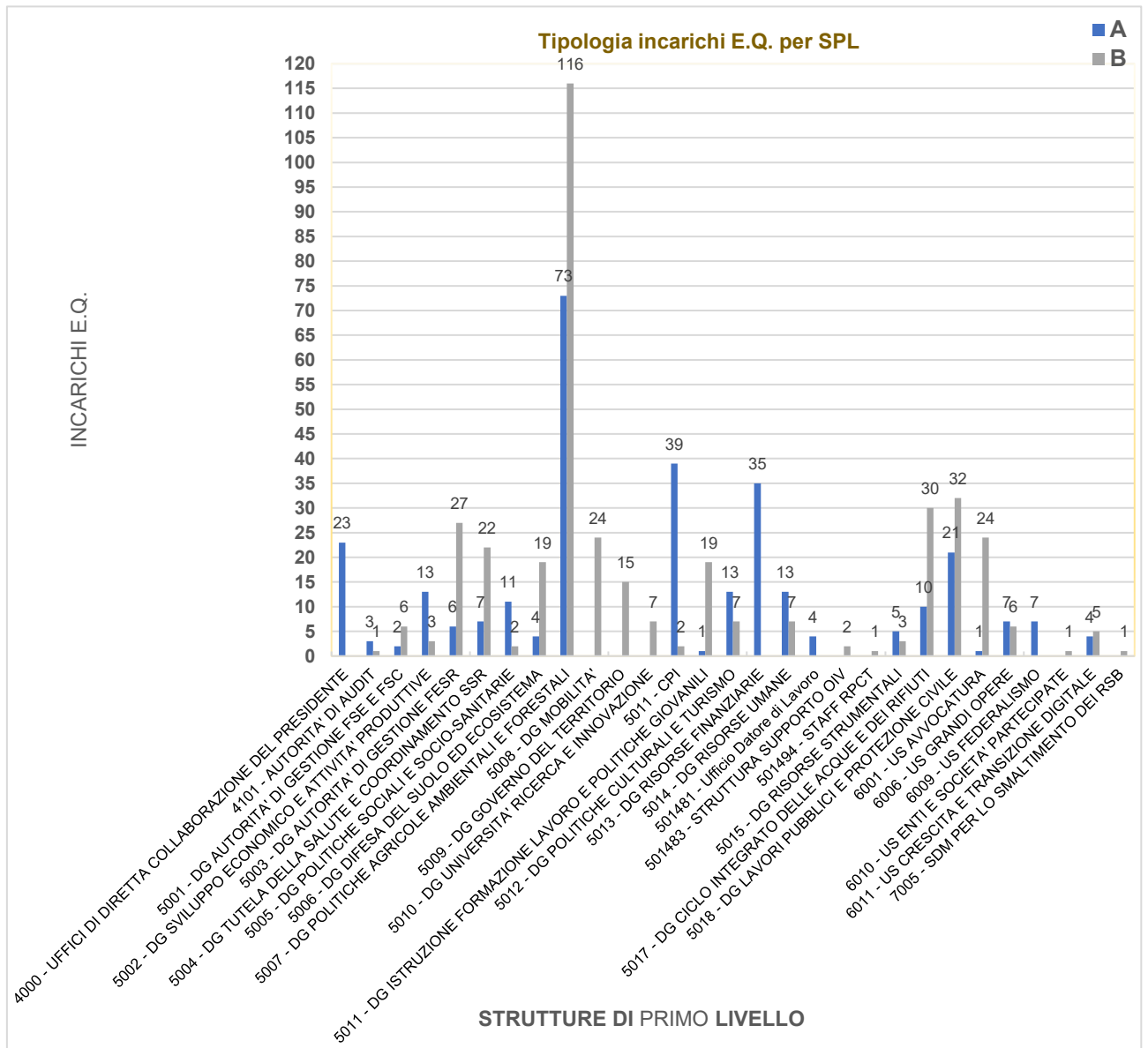


Grafico 2 - Tipologia incarichi di Elevata Qualificazione per SPL.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Per quanto concerne il modello di rappresentazione dei profili di ruolo, occorre richiamare preliminarmente il Nuovo ordinamento professionale, in vigore dal primo aprile 2023, introdotto dal Titolo III- Capo I- del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

Con il citato ordinamento professionale il precedente sistema di classificazione del personale articolato in categorie è stato sostituito dalla suddivisione del personale in quattro Aree, che corrispondono a “*quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali*” e che sono denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Ad ogni singola area, individuata mediante la relativa declaratoria definita nell'Allegato A al richiamato contratto, corrispondono livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, mentre i profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

In applicazione della nuova disciplina, con il Decreto Dirigenziale n. 20 del 29/03/2023 si è preso atto delle intervenute disposizioni contrattuali, provvedendo al reinquadramento, con carattere automatico e a contenuto vincolato, del personale dipendente della Giunta regionale nelle Aree del nuovo sistema di classificazione, secondo la Tabella B di Trasposizione (“*Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione*”), a far data dal 1° aprile 2023.

Con il medesimo D.D. n. 20/2023, inoltre, è stato disposto in applicazione degli articoli 12, 13 e 21 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021 un primo aggiornamento della matrice professionale di cui al D.D. 88/2019, nelle more delle ulteriori revisioni ed integrazioni del sistema dei profili professionali, volte ad un'organica azione di sistematizzazione dei cambiamenti impattanti sullo stesso, che consenta, altresì, di monitorare e gestire dinamicamente le competenze del personale.

In particolare, i profili professionali sono stati ricondotti alle corrispondenti Aree e sono stati riportati ad unità quelli associati alle ex categorie per le quali era prevista la possibilità di accesso nella duplice posizione economica (B1-B3 e D1-D3), attese le disapplicazioni operate dall'art. 21 dello stesso contratto.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

La struttura modulare dell'attuale sistema, articolata in aree, famiglie, profili ed ambiti di ruolo, si basa sulla individuazione di aree di responsabilità, competenze tecniche ed organizzative, associate ed attese del profilo, risultando già coerente con la metodologia indicata dalle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche (emanate ai sensi dell'art. 6 ter del d.lgs. n. 165/2001 e pubblicate in G.U. n. 215 del 14/09/2022).

Nel quadro delineato dal nuovo contratto è promossa l'adozione di un sistema Professionale basato sul concetto di competenza che sia in grado di rispondere alla necessità di riformulazione dei ruoli e dei profili professionali, fornendo uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e garantendo la valorizzazione delle risorse umane.

Anche al fine di realizzare un'infrastruttura trasversale ed integrata nella nuova piattaforma SAP -HR a supporto dell'attività di *assessment* e di attribuzione è attualmente in corso l'ulteriore revisione del sistema dei profili professionali mediante la razionalizzazione e l'attualizzazione delle varie componenti dello stesso e dei dizionari delle competenze sulla scorta delle declaratorie del CCNL nonché delle indicazioni di cui al D.M. sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni pubblicato il 9 agosto 2023.

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

Unità organizzativa	Media dipendenti
4000	7,73
4101	6,00
4102	3,00
5001	5,13
5002	6,45
5003	8,25
5004	10,35
5005	12,00
5006	8,88
5007	33,59
5008	7,67
5009	12,50
5010	7,50
5011	102,62
5012	10,20

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Unità organizzativa	Media dipendenti
5013	8,94
5014	8,38
5015	23,33
5017	13,91
5018	35,00
6001	5,83
6006	9,33
6009	4,25
6010	8,00
6011	11,00
6012	35,00
7005	4,20
9906	7,00
9907	3,00
9914	6,00
9915	3,00
9921	5,00
9922	6,00
9923	6,00
9924	4,00
9925	6,00
9926	5,00
501481	8,50
501483	5,00
501494	5,00

Tabella 30 Media dei dipendenti assegnati per Unità organizzativa

3.2 Sottosezione di programmazione *Organizzazione del lavoro agile*

Il lavoro agile, già introdotto in via sperimentale per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche dalla cd. legge Madia (legge 7-8-2015, n. 124 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”), è stato disciplinato sia per i lavoratori pubblici che per il settore privato dalla 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*”.

Al fine di dare attuazione alle già menzionate disposizioni, la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione pubblica, con la direttiva n. 3 del 2017, ha diramato le prime linee guida contenenti indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione è stato sancito dalla modifica dell'art. 14 della legge n. 124/2015 introdotta dall'art. 18, comma 5, dell'abrogato D.L. 2 marzo 2020, n. 9. Nella fase emergenziale conseguente alla diffusione della epidemia da Covid-19, il lavoro agile è divenuto, per effetto del cosiddetto decreto “Cura Italia” (D.L. 17-3-2020 n. 18), la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Il rientro in presenza dei lavoratori, attenuatasi l'emergenza epidemiologica, è stato fissato dal D.P.C.M. 23 settembre alla data del 15 ottobre 2021, con il ripristino della modalità in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. In attuazione del predetto D.P.C.M., il decreto ministeriale 8 ottobre 2021 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, il Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30/11/2021

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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 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”.*

Con il superamento dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e l'introduzione nei contratti collettivi del pubblico impiego della disciplina del lavoro a distanza, articolato in lavoro da remoto e lavoro agile, lo *smart working* si delinea come una delle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato stabilita mediante accordo individuale e finalizzata a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

In tal senso depone anche la recente direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023, secondo la quale l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile, senza tuttavia rinunciare all'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute.

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. Il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 dedica al lavoro a distanza gli articoli che vanno dal 63 al 70, definendo un quadro di regole valido per ogni amministrazione del comparto Funzioni Locali.

Il 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.

Al di là della conciliazione dei tempi vita-lavoro, che ne costituisce senz'altro il vantaggio più immediatamente percepibile, il lavoro agile rappresenta un'occasione di rigenerazione della pubblica amministrazione, in quanto si pone come un nuovo paradigma di erogazione dell'attività lavorativa orientato al raggiungimento degli obiettivi, allo sviluppo tecnologico, al miglioramento della performance ed all'arricchimento delle competenze professionali degli individui che ne fanno parte.

In coerenza con tali presupposti e in continuità con gli interventi realizzati nel corso del 2023, l'Amministrazione intende continuare a perseguire i seguenti obiettivi:

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

3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti

MISURE ORGANIZZATIVE

a) Regolamentazione interna.

L'adozione del *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2022-2024”*, contenente, tra l'altro, la disciplina in materia di lavoro agile, approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 334 del 28/06/2022, in conformità all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha sancito il superamento della fase di sperimentazione del lavoro agile, avviata con la DGR n. 114/2020, nonché

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

della fase emergenziale indotta dall'acuirsi della situazione epidemiologica e dalla conseguente 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.

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

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.

La regolamentazione 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.

Con direttiva datata 29 dicembre 2023 il Ministro per la Pubblica amministrazione, a fronte della mancata proroga dello *smart working* emergenziale per i lavoratori fragili del pubblico impiego, ha posto l'accento sul lavoro agile quale strumento organizzativo regolare, inserito in maniera strutturata all'interno delle dinamiche lavorative delle pubbliche amministrazioni, evidenziando che "*il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela*".

La direttiva rappresenta la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "*gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari*" la possibilità di svolgere la

prestazione lavorativa in modalità agile, *“anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”*.

Nell’ambito dell’organizzazione di ogni amministrazione, è rimessa alla responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali.

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

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

Sulla scorta dei chiarimenti forniti dall’Ufficio Legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione, si è provveduto ad aggiornare il disciplinare vigente, confermando la disciplina adottata con il PIAO 2023-2025, con le seguenti modifiche:

1. è espunto l’ultimo capoverso dell’art. 4 che dispone *“Ai lavoratori riconosciuti fragili il lavoro agile si applica con le modalità previste dalle eventuali disposizioni dettate a tutela di questa categoria di lavoratori, secondo le indicazioni fornite dal Datore di lavoro”*;

2. all'art. 7, lettera b), è aggiunto *“Al ricorrere di gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di carattere temporaneo, debitamente documentate dal/la lavoratore/trice, è possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. A tal fine, il Responsabile dell'Ufficio valuta, caso per caso, quali tra le situazioni temporanee rappresentate (e certificate) dai lavoratori, possano dar luogo, tenuto conto delle esigenze organizzative degli uffici, allo svolgimento temporaneo della prestazione in modalità agile oltre i limiti della prevalenza della prestazione resa in presenza, sempre nell'ambito dell'accordo individuale.*

Le richieste legate a situazioni di salute, adeguatamente certificate, sono sottoposte per il tramite dell'Ufficio del Datore di Lavoro al medico competente, il quale valuta la sussistenza o meno del rischio nella esecuzione del lavoro in presenza.”

In conformità a quanto sopra sono stati adeguati gli schemi di accordo e le premesse normative.

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

La rilevazione dei processi e delle attività smartabili, attivata dall'Amministrazione 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 ha avuto quali obiettivi:

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

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”.

Piattaforme tecnologiche.

a) Adeguamento della strumentazione tecnologica

Al fine di realizzare una vera evoluzione rispetto agli strumenti in uso ed agevolare il passaggio a tecnologie più moderne e sicure, senza compromettere l’usabilità e le abitudini consolidate è stata prevista l’adozione di una nuova piattaforma da utilizzare per la connessione di tipo Desktop Remoto alle risorse interne al dominio di Regione Campania.

L’esigenza alla base dell’adozione di questa soluzione nasce dalla volontà di trasformare le modalità correntemente utilizzate per la connessione verso dispositivi remoti, basate principalmente sull’utilizzo di VPN e VDA, al fine di implementare una soluzione più sicura, semplice e pratica di quella attuale, sia dal punto di vista della gestione amministrativa che dal punto di vista dell’utilizzatore.

Inoltre, l’assenza di installazione di programmi dedicati contribuisce, assieme ad altri aspetti tipici dell’architettura proposta, a limitare la superficie esposta a vulnerabilità e attacchi, innalzando il livello di sicurezza dell’infrastruttura di Regione Campania.

Pertanto, in termini di prerequisiti, si azzera l’esigenza di software da installare, configurare ed aggiornare poiché l’approccio di tipo *clientless* richiede semplicemente l’uso di un browser moderno, eventualmente anche su dispositivi mobili come tablet o smartphone. Di conseguenza, anche l’utilizzo è più immediato, senza necessità di attivare una VPN o ricordare parametri diversi dalle proprie credenziali.

L’applicazione, inoltre, è nativamente predisposta a supportare procedure di autenticazione basate su due fattori o MFA (Two-Factor Authentication e Multi-Factor Authentication), assicurando in tal senso una maggiore protezione informatica dell’utente. Ulteriori indicazioni sono disponibili al seguente link: <https://regionecampania.sharepoint.com/sites/SicurezzaInformatica>

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

Si conferma l’utilizzo degli strumenti di Office 365 che hanno assicurato non solo il lavoro individuale ma anche la più ampia collaborazione tra colleghi nonché le dotazioni tecnologiche del lavoratore comunicate in precedenza che rispettino i seguenti requisiti di sicurezza:

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- 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'Ufficio speciale per la Crescita e la Transizione digitale continuerà ad assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza per gli accessi all'infrastruttura regionale, anche mediante campagne di awareness e sensibilizzazione del personale su sicurezza e protezione dati.

Infine, con Decreto Dirigenziale n. 400 del 28.11.2023 – adottato dal predetto US – è stato approvato il “Disciplinare interno per l'utilizzo degli strumenti informatici”, che definisce regole e condizioni per una corretta e adeguata gestione del patrimonio informatico dell'Ente, da seguire indipendentemente dalla modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa scelta dal lavoratore.

c) Linee di intervento per il 2024.

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

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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di garantire lo svolgimento del lavoro agile nella più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni, l'Ufficio Speciale mette a disposizione strumenti e tecnologie allo stato dell'arte in materia di crittografia e accesso sicuro; in particolare, sia la piattaforma di Desktop Remoto "Guacamole" che la suite di produttività e collaborazione basata su Microsoft 365, sono raggiungibili

ed utilizzabili mediante connessioni crittografate che rendono sicuro il trasferimento delle informazioni. Inoltre, l'accesso alle stesse è mediato da politiche di accesso condizionale ed autenticazione multifattore per innalzare il livello di sicurezza relativo alla protezione dell'identità. Il tutto, ovviamente, è subordinato alla corretta postura comportamentale dei dipendenti cui continua ad essere offerto, come ausilio formativo ed educativo, il percorso di consapevolezza sulla cybersicurezza nel quale sono illustrati i comportamenti più opportuni da seguire per tutelare sé stessi e l'Amministrazione dalle più comuni minacce informatiche.

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

c) Competenze professionali.

Nell'annualità 2024, in continuità e ad integrazione delle attività formative erogate nel triennio 2021-2023, la pianificazione formativa dell'Ente sarà incentrata sulla implementazione, tra le altre, delle competenze per supportare il cambiamento organizzativo, la trasformazione digitale e lo smart working.

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.

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

open government, accountability, trasparenza, etica pubblica, open data; comunicazione efficace, problem solving, negoziazione, leadership, lavoro per obiettivi, team building, lavoro in team, gestione del conflitto, gestione relazioni nei gruppi di lavoro, decision making; comunicazione efficace, problem solving, engagement ru, smartworkers management, gestione 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 2024, per il personale dirigenziale e di comparto.

3.2.2 Obiettivi organizzativi e contributi al miglioramento delle performance

L'attuazione del lavoro agile si fonda sull'utilizzo delle tecnologie digitali e su di un nuovo paradigma di organizzazione che, da un lato, consente di apportare migliorie in termini di efficacia ed efficienza delle attività svolte rispetto a *target* assegnati e precisi indicatori di risultato e, dall'altro, assicura un maggiore benessere personale dei dipendenti grazie alle formule di organizzazione autonoma del proprio lavoro e di un più semplice equilibrio con le esigenze di vita privata. La modalità di lavoro agile, infatti, consente di realizzare quell'auspicato bilanciamento vita privata e vita lavorativa cui le politiche sociali, anche europee, attualmente tendono, e rappresenta una spinta al cambiamento con una progressiva transizione dal controllo delle azioni al controllo dei risultati.

Misurazione dei risultati

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.

Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il tema è disciplinato 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.

Nell'aggiornamento SMIVAP 2024 in relazione al tema della misurazione e valutazione degli impatti del Lavoro Agile è stata prevista la seguente disposizione relativa all'assegnazione obiettivi individuali ai dirigenti:

- art. 7, co. 1 "un obiettivo **dovrà** essere riferito alla misurazione dell'apporto del Lavoro Agile al miglioramento dei risultati e della efficienza dei servizi dell'Amministrazione, mediante appositi Indicatori di efficienza, efficacia ed economicità".

Sono state, inoltre, adeguate le declaratorie (*item* descrittivi) del fattore "Competenze e comportamenti organizzativi e professionali", rispetto ai nuovi modelli di lavoro agile, mediante l'inserimento delle nuove competenze collegate al tema del lavoro agile (c.d. *soft skills*).

Ai fini della misurazione del lavoro agile del personale mediante obiettivi di performance si riporta di seguito uno stralcio, con relative esemplificazioni, delle Linee Guida 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"*

*"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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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.

Infine, per quanto riguarda la definizione dell'obiettivo individuale per i dirigenti, ex art. 7 SMiVaP 2024, di seguito si riportano alcuni esempi, tratti dalle LL.GG. del Dipartimento della Funzione pubblica del 9/12/2020, di Indicatori che possono essere utilizzati.

Esempi di INDICATORI di *performance* individuale.

Efficacia quantitativa: *n. di pratiche, n. utenti serviti, n. di task portati a termine (sia con riferimento ad attività ordinaria che a progetti specifici che possono o meno essere collegati a obiettivi di performance organizzativa riportati nel Piano della Performance); n. di pratiche in lavoro agile/n. pratiche totali, n. utenti serviti in lavoro agile/ n. utenti serviti, n. task portati a termine in lavoro agile/ n. task totali*

Efficacia qualitativa: *qualità del lavoro svolto (valutazione da parte del superiore o rilevazioni di customer satisfaction sia esterne che interne) nel complesso e con riferimento agli output del lavoro agile, se possibile*

Efficienza produttiva: *n. di pratiche, n. utenti serviti, n. di task portati a termine in rapporto alle risorse oppure al tempo dedicato*

Efficienza temporale: *tempi di completamento pratiche/servizi/task, rispetto scadenze; tempi di completamento pratiche/servizi in lavoro agile*

Esempi di INDICATORI di *performance* organizzativa sull'impatto del lavoro agile.

Dimensioni		Esempi di indicatori di Performance Organizzativa
Efficienza	Produttiva	Diminuzione assenze (es. giorni di assenza / giorni lavorabili) Aumento produttività (es. quantità di pratiche lavorate, servizi erogati per ufficio)
	Economica	Riduzione di costi rapportati all'output del servizio (es. utenze/anno, stampe/anno, straordinario/anno)
	Temporale	Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie
Efficacia	Quantitativa	quantità erogata (es. n. di pratiche, di servizi, di processi; % servizi full digital offerti; % di comunicazioni tramite domicili digitali; quantità fruita (n. utenti serviti)
	Qualitativa	qualità erogata (es. standard di qualità dei servizi erogati in modalità agile, come i tempi di erogazione) qualità percepita (es. %customer satisfaction di utenti serviti da dipendenti in lavoro agile)
Economicità	Riflesso economico	Riduzione costi (es. utenze/anno, stampe/anno, straordinario/anno)
	Riflesso patrimoniale	Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi

Tabella 31 esempi di indicatori di performance organizzativa per il Lavoro Agile

3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale

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

TOTALE DIPENDENTI (TUTTE LE STRUTTURE)		AREA CONTRATTUALE					Totale complessivo
TIPO RAPPORTO	STATO RAPPORTO	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED E.Q.	DIRIGENTI	
T.DET.	COMANDATO IN ENTRATA	1	4	13	26		44
	DISTACCATO IN ENTRATA				1	53	54
	IN FORZA			3	11	39	53
T.DET. Totale		1	4	16	38	92	151
T.IND.	COMANDATO IN USCITA		4	15	23	6	48
	DISTACCATO IN USCITA	1	3	21	13		38
	IN FORZA	270	466	1384	1843	156	4119
T.IND. Totale		271	473	1420	1879	162	4205
Totale complessivo		272	477	1436	1917	254	4356

Tabella 32 personale della Giunta regionale della Campania al 31/12/2023

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

La tabella soprastante riporta il personale della Giunta regionale della Campania al 31/12/2023, ripartito tra personale di comparto e personale con qualifica dirigenziale e distinto tra dipendenti a tempo determinato e indeterminato.

Il personale di comparto è suddiviso secondo le quattro aree contrattuali - Area degli Operatori, Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - introdotte dal nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Titolo III del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022, ed in vigore dal primo aprile 2023.

Nella sezione tipo rapporto a “tempo determinato” sono riportate le unità assunte con contratto a tempo determinato (indicate sotto la voce “IN FORZA”) al 31/12/2023. Nel dato sono incluse, tra le altre, anche le unità di personale assunte a tempo determinato presso gli U.D.C.P. ai sensi della D.G.R. n. 485/2020 che ha stabilito al punto 3, con portata precettiva “*a regime*” a valere anche sulle successive annualità, di: “*integrare la dotazione organica della Giunta regionale approvata con D.G.R. n. 92 del 06/03/2019 e ss.mm.ii. con la previsione dei seguenti posti, a tempo determinato: n. 7 posti complessivi, a tempo determinato, di Funzionario, categoria D, posizione economica iniziale D1, per gli U.D.C.P....; n. 5 posti, tempo determinato, di Istruttore, categoria C, posizione economica iniziale C1, per gli U.D.C.P.*”. Al riguardo, dette assunzioni vengono effettuate nel rispetto del limite di spesa di cui all’articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, oggetto di costante monitoraggio anche in sede di Parifica dei Rendiconti di bilancio dell’Ente.

Nella sezione “tempo determinato – in forza” sono altresì riportate le unità di categoria D assunte con contratto a tempo determinato in applicazione dell’art. 1, comma 179, della L. n.178/2020 a valere sulle risorse statali trasferite dall’Agenzia per la Coesione Territoriale e quindi “*neutre*” ai fini dell’applicazione del richiamato art. 9, comma 28 del n. 78/2010.

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

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

Con riferimento ai profili professionali, si rappresenta che con D.D. n. 20/2023 è stato, tra l’altro, disposto in applicazione degli articoli 12, 13 e 21 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali

2019-2021 un primo aggiornamento della matrice professionale di cui al D.D. 88/2019, nelle more delle ulteriori revisioni ed integrazioni del sistema dei profili professionali e della conseguente procedura di attribuzione. In particolare, i profili professionali sono stati ricondotti alle corrispondenti Aree contrattuali e sono stati riportati ad unità quelli associati alle ex categorie per le quali era prevista la possibilità di accesso nella duplice posizione economica (B1-B3 e D1-D3), attese le disapplicazioni operate dall'art. 21 dello stesso contratto.

La struttura del sistema è attualmente articolata nelle seguenti 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.

A fini esemplificativi e rappresentativi, si riporta il quadro percentuale del personale regionale in servizio al 31/12/2023 ripartito secondo le predette quattro aree professionali:

AREA PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE				Percentuale sul totale
	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED E.Q.	
GESTIONE AMMINISTRATIVA	6,70%	9,80%	15,56%	13,11%	45,18%
COMPETITIVITÀ E SVILUPPO DEL SISTEMA	0,00%	0,00%	13,43%	27,41%	40,85%
ECONOMICO-FINANZIARIA	0,00%	0,00%	2,38%	3,81%	6,19%
SISTEMA INFORMATIVO	0,00%	1,90%	3,76%	2,13%	7,79%
Totale complessivo	6,70%	11,70%	35,13%	46,46%	100,00%

Tabella 33 ripartizione del personale tra aree professionali

Dai dati soprastanti emerge il positivo effetto delle politiche assunzionali effettuate nel corso dell'anno 2023 (illustrate nei successivi punti) che hanno portato al sostanziale incremento dell'incidenza percentuale dell'area “COMPETITIVITA' E SVILUPPO DEL SISTEMA” nell'ambito dei “Funzionari” atteso il reclutamento di personale nell'Area Tecnica (peso percentuale incrementato dal 19,96% al 27,41% nel corso dell'anno 2023).

Per completezza di informazione e a mero titolo ricognitivo degli atti già adottati dall'Ente e tuttora vigenti si riportano nelle tabelle sottostanti i dati della vigente dotazione organica dell'Ente per l'effetto dell'approvazione delle D.G.R. n. 92/2019 e ss.mm.ii. (dotazione organica a tempo indeterminato), delle DD.GG.RR n. 435/2019, n. 581/2019 e n. 427/2023 (incremento della dotazione organica con le assunzioni finalizzate al potenziamento dei Centri per l'Impiego), della D.G.R. n.

345/2021 (dotazione organica delle unità ex LSU stabilizzate a tempo parziale), nonché della già richiamata dotazione a tempo determinato stabilita dalla D.G.R. n. 485/2020:

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALMENTE VIGENTE

AREA CONTRATTUALE						
TIPO RAPPORTO	OPERAT ORI	OPERAT ORI ESPERTI	ISTRUTT ORI	FUNZIO NARI ED E.Q.	DIRIGE NTI	TOTA LE
DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA A TEMPO INDETER. ⁵³	278	862	2299	2694	270	6403
(DI CUI DOTAZIONE POT.CPI al 31.12.2023 ⁵⁴)			(385)	(606)		(991)
DOT.ORG.EX LSU STABILIZZATI TEMPO PARZIALE	145	3				148
T.INDETERMINATO TOTALE	423	865	2299	2694	270	6551
T.DETERMINATO DGR 485/2020			5	7		12

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

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, nell'ambito della programmazione triennale di fabbisogno di personale 2022/2024, il percorso - già ampiamente avviato e attuato con la programmazione triennale 2019/2021 - di adozione di misure

⁵³ i dati sopraindicati relativa alla dotazione organica dell'Ente comprendono i dati relativi al "Ruolo speciale a esaurimento ex L. n. 730/1986 e non ricomprendono le figure del Capo Ufficio Stampa, del Responsabile dell'Informazione multimediale e del Segretario del Presidente, nominati ai sensi del D.P.G.R. n.37/2013 e ss.mm.ii.

⁵⁴ dotazione organica finalizzata al potenziamento CPI aggiornata al 31/12/2023 (seconda fase del Piano approvato con D.G.R. n. 368/2023). Per l'integrazione della dotazione organica CPI nelle successive annualità 2024 e 2025 vedi la successiva sezione 3.3.4 BIS.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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

Nel quadro della programmazione triennale 2022/2024, tali obiettivi potranno essere perseguiti anche mediante 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 delle pregresse esperienze, con D.G.R. n. 560 del 03/11/2022, è stata sottolineata la necessità che la competente D.G. Gestione Fondo Sociale Europeo e Fondo per lo Sviluppo e la Coesione proceda 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.

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, in ordine al contingente di posti riservato alle progressioni verticali nel rispetto della normativa di riferimento, all'avvio della 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. A ciò ha fatto seguito, l'adozione, con D.G.R. n. 41 del 31/01/2023, del "Piano Integrato di Attività e organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2023-2025", che ha formulato ulteriori indirizzi in ordine alle politiche assunzionali dell'Ente per gli anni 2023/2025, con riferimento all'Area Tecnica e Informatica.

Sulla scorta degli indirizzi del PIAO 2023/2025, con D.G.R. n. 124 del 14/03/2023 si è proceduto all'integrazione della specifica sottosezione dello stesso PIAO, prevedendo il reclutamento di n. 90 unità di personale di Funzionari di Area Tecnica, mediante utilizzo della graduatoria del

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

concorso pubblico a tempo indeterminato indetto da altro Ente e di n. 30 unità di personale di categoria D, mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico per il profilo di “Funzionario Sistemi Informativi”, approvata in via definitiva con D.D. n. 91 del 09/09/2022.

Da ultimo, con D.G.R. n. 706 del 06/12/2023, si è proceduto all’ulteriore integrazione del PIAO 2023/2025, prevedendo il reclutamento di n. 50 unità di personale nel profilo professionale di “Istruttore Amministrativo”, mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico a tempo indeterminato indetto dall’ASL NA 1 e di n. 70 unità di personale nel profilo professionale di “Funzionario Amministrativo”, mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico a tempo indeterminato indetto dall’ASL NA 1.

In buona sostanza, gli atti deliberativi approvati nel corso dell’anno 2023 sono stati finalizzati al rafforzamento della capacità amministrativa dell’Ente nelle aree Tecnica, Amministrativa e Informatica sulla scorta dello specifico fabbisogno rappresentato dalle Strutture apicali dell’Ente. e nei limiti della capacità assunzionale disponibile. Un regime differente riguarda invece le assunzioni nel quadro del piano di potenziamento dei Centri per l’impiego, pressoché integralmente coperte dai relativi trasferimenti statali.

b) stima del *trend* delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

Per quel che riguarda la previsione del trend delle cessazioni dal servizio dei dipendenti della Giunta Regionale, occorre rilevare preliminarmente che, alla data del 31/12/2023, è terminata la sperimentazione della fattispecie introdotta dall’articolo 1, commi 283-285, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, definita “pensione anticipata flessibile”, meglio conosciuta come “quota 103”.

Il regime sostituisce Quota 102 dello scorso anno e Quota 100, rimandando ancora il ritorno al regime della legge Fornero, anche in vista di una possibile riforma previdenziale complessiva.

Detta misura ha consentito ai dipendenti che avessero maturato un’anzianità contributiva di almeno 41 e con un’età anagrafica di almeno 62 anni, di lasciare anticipatamente il lavoro rispetto al limite vigenti di 67 anni di anzianità.

Tuttavia, la stessa – così come già previsto in precedenza per le cc.dd. “pensione quota 100” e “pensione quota 102” – prevede la possibilità, per coloro che abbiano conseguito i relativi requisiti nell’anno di vigenza della sperimentazione, di esercitare il relativo diritto anche successivamente.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Anche per l'anno 2024, pertanto, potranno registrarsi cessazioni ai sensi delle tre misure citate, 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.

È evidente, per quanto detto, 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 abbiano conseguito il diritto nel periodo di vigenza previsto dalle rispettive normative – esclusivamente su base volontaria, rassegnando le proprie dimissioni.

Analogamente, non possono essere stimate preventivamente le ipotesi di cessazioni derivanti da eventi imprevedibili – quali decessi, inidoneità dal servizio, inabilità -, oltre alle ordinarie fattispecie di dimissioni volontarie dal servizio.

Alla luce di quanto sopra richiamato, è possibile pertanto, allo stato, fornire il trend previsionale delle cessazioni dell'anno 2024 riportando i dati afferenti le risoluzioni per limiti di età e quelli relativi alle fattispecie, già accertate, di raggiungimento dei limiti ordinamentali di servizio.

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

Anno 2024

	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	3	3
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	22	11	33
Area degli istruttori	63	24	87
Area degli operatori esperti	23	13	36
Area degli operatori	9	7	16
Totale	117	58	175

Tabella 34 previsione delle cessazioni anno 2024 suddivise per genere e area

per un totale complessivo di cessazioni stimato, allo stato, pari a n. **175** dipendenti.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Coerentemente con quanto previsto dall'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, nonché dall'art. 54 del Regolamento Regionale n. 6 del 07/08/2019 (cd. "Regolamento dei concorsi"), utile strumento di valorizzazione delle professionalità interne è stato rappresentato dalle procedure selettive per la progressione tra le aree (cd. "progressioni verticali") riservate al personale di ruolo

dell'Ente, che sono state indette nel corso dell'anno 2019. Tali procedure selettive hanno avuto ampia partecipazione dei candidati e si sono completate nell'anno 2022, con l'approvazione di tutte le graduatorie di merito per l'accesso alle categorie B, C e D, rivelandosi ampiamente selettive nei loro esiti. Si è poi proceduto alla successiva immissione in servizio dei vincitori, nonché all'adozione degli eventuali provvedimenti di scorrimento delle graduatorie in caso di rinunce e opzioni degli stessi vincitori. In seguito, con D.G.R. n. 562 del 03/11/2022, è stato previsto l'incremento dei posti messi a selezione anche per l'accesso alle categorie C e D nella misura massima del 30% prevista dalla normativa. 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 ai n. 77 per la categoria B già precedentemente stabiliti.

Da ultimo, con la D.G.R. n. 706/2023, si è disposta la vigenza delle graduatorie delle progressioni verticali indette dall'Ente fino alla scadenza del termine biennale, al fine di consentire, nella misura massima prevista dalla legge, la valorizzazione delle professionalità maturate all'interno dell'Ente. Entro il termine di scadenza delle relative graduatorie si procederà pertanto all'utilizzo delle stesse, al fine di garantire la sostituzione di candidati vincitori che dovessero cessare dal servizio entro il termine di vigenza delle graduatorie.

Quale ulteriore strumento per premiare l'incremento di professionalità maturate 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 e 2021 e 2022. Con riferimento alle selezioni per il riconoscimento della progressione economica, sono stati considerati quali criteri attuativi: i risultati individuali e collettivi conseguiti dai singoli candidati nel quadro di sistema di "Performance" dell'Ente, i titoli di arricchimento professionale e di esperienza acquisiti nel corso della carriera lavorativa e i titoli di competenza e culturali ottenuti successivamente all'ultima progressione economica conseguita.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Le politiche assunzionali dell'Ente programmate per gli anni 2023/2025 sono state illustrate al precedente punto 3.3.2. In questa sezione ne viene precisato lo stato di avanzamento nella relativa attuazione.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Al riguardo, l'Ente effettua un costante monitoraggio dello stato di avanzamento delle assunzioni, procedendo alla pubblicazione sul portale regionale – sezione “Amministrazione trasparente” dei relativi report aventi base periodica e con riepilogo annuale.

La procedura di mobilità volontaria del personale di comparto, ai sensi dell'art. 30, comma 2-bis del D.Lgs. n. 165/2001, riguardante profili professionali afferenti agli ambiti tecnico, amministrativo e sanitario è stata attivata con avviso pubblico del 25/01/2023, anche tenendo conto del rispetto dell'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2021. La procedura si è già conclusa, per l'ambito “Sanità”, con l'approvazione delle graduatorie di merito e la successiva assunzione delle unità risultate vincitrici, mentre è prossima la definizione della procedura relativa all'area tecnica/amministrativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di mobilità obbligatoria e volontaria.

Con riferimento all'attuazione della D.G.R. n. 124 del 14/03/2023, alla data del 31/12/2023 risultano già in servizio n. 87 unità di personale di Funzionari di Area Tecnica, che saranno completate con ulteriori n. 3 assunzioni.

Sempre in attuazione della D.G.R. n. 124 del 14/03/2023, sono avviate le procedure di assunzione di n. 30 unità di personale di categoria D, mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico per il profilo di “Funzionario Sistemi Informativi”, in esito al completamento - avvenuto con l'adozione del D.D. n. 2/2024 - delle assunzioni nel medesimo profilo previste ai fini del potenziamento dei Centri per l'Impiego.

Con riferimento all'attuazione della D.G.R. n. 706 del 06/12/2023, oltre a procedere nel corso dell'anno 2023 alla formalizzazione degli Accordi con la ASL Napoli 1 Centro, sono già state acquisite le manifestazioni di interesse all'assunzione dei candidati appartenenti alle Aree degli “Istruttori” e dei “Funzionari” di ambito amministrativo messi a disposizione dalla stessa ASL. Le n. 120 assunzioni a tempo indeterminato saranno effettuate in esito all'espletamento delle verifiche istruttorie sul possesso dei requisiti di accesso agli impieghi presso la Giunta Regionale dei candidati interessati.

Nella seduta del 02/08/2023, il Consiglio regionale della Campania ha approvato la Risoluzione al “Documento di Economia e Finanza della Regione Campania – DEFRC 2024-2026”, stabilendo tra l'altro di: “...avvalersi, per il completamento delle piante organiche, delle procedure di reclutamento dei dirigenti, delle progressioni verticali e dei centri per l'impiego attivate e concluse dalla Regione. Lo scorrimento delle graduatorie ancora attive consente economie di spesa e di avvalersi di personale qualificato che ha superato complesse procedure di selezione”.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Nel corso dell'anno 2024, nel rispetto dei limiti derivanti dalla sostenibilità finanziaria delle assunzioni e della vigente e previa definizione, con atto deliberativo della competente Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili, dello specifico fabbisogno dei profili professionali da parte della competente Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili, si potrà quindi procedere all'utilizzo delle vigenti graduatorie dei concorsi per il potenziamento dei Centri per l'impiego (ai quali viene dedicato, più avanti, uno specifico approfondimento), nonché, come già precisato delle graduatorie progressioni verticali.

Sempre nel corso dell'anno 2024, ai sensi della vigente normativa e nel rispetto dei limiti derivanti dalla sostenibilità finanziaria, si potrà procedere altresì all'utilizzo delle vigenti graduatorie dei concorsi per l'accesso alla qualifica dirigenziale che sono state comunque pubblicate nell'apposita sezione del Portale Lavoro Pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'articolo 4, comma 5 del D.L. n. 101/2013. Si precisa che, alla data del 31/12/2023, risultavano in servizio n. 44 dei 46 vincitori dei concorsi per l'accesso alla qualifica dirigenziale e che sono già state avviate le procedure di assunzione di n. 2 unità a raggiungimento dei posti messi a concorso. Allo stato, risulta esaurita la graduatoria di merito per l'Area Informatica, mentre risultano presenti candidati idonei/non vincitori nelle restanti sei aree messe a concorso.

L'amministrazione è tenuta inoltre a completare la procedura di mobilità volontaria riservata al personale con qualifica dirigenziale proveniente da altre pp.aa. indetta con D.D. n. 42/2020. Ciò anche in esecuzione di quanto stabilito nelle sentenze C.D.S., Sezione V, n. 4894/2022 e TAR Campania, Sezione III, n. 2725/2021, che hanno confermato la legittimità delle procedure normate dal "Disciplinare" approvato con D.G.R. n. 357/2020. In tale quadro, si colloca anche la possibile attivazione di una nuova procedura di mobilità riservata al personale con qualifica dirigenziale già in servizio presso l'Ente ex art. 19, comma 5 bis D.Lgs. n. 165/2001 e che risulterebbe finanziariamente neutrale sul calcolo del valore soglia per la sostenibilità finanziaria delle facoltà assunzionali prevista dall'art. 33 del DL 34/2019 e del connesso Decreto attuativo del 03/09/2019.

Detta neutralità finanziaria, in conformità alla pronuncia resa della Corte dei Conti, Sezione Autonomie con deliberazione n. 18/SEZAUT/2023/QMIG del 20 novembre 2023, è stata già condivisa, con verbale n. 67 del 01/12/2021, dal Collegio dei Revisori dei Conti e dalla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Campania (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").

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Si procederà, infine tenuto fermo il rispetto dei limiti derivanti dalla sostenibilità finanziaria, alla stabilizzazione - ai sensi dell'articolo 50, comma 17bis del D.L. n. 13/2023 - delle unità assunte a tempo determinato presso la G.R.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 179 della L. n. 178/2020, in esito al concorso "RIPAM-Coesione".

L'amministrazione ha aderito, infine, all'Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse al potenziamento dell'attuazione del Programma Nazionale "CapCoe - Priorità 1", indetto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di Coesione, mediante assunzioni di personale a tempo indeterminato presso i principali Enti beneficiari.

L'amministrazione si riserva di adottare, nel corso dell'anno 2024, atti deliberativi di aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale, ferma restando la sostenibilità finanziaria delle eventuali ulteriori assunzioni programmate.

L'amministrazione risulta, inoltre, adempiere pienamente alle quote d'obbligo di cui alla L. n. 68/1999 come risulta dal Prospetto Informativo aggiornato al 31/12/2022, mentre è tuttora in corso di redazione il Prospetto aggiornato al 31/12/2023.

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

In merito alla "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 rilevante applicazione dell'istituto con la finalità di garantire la migliore allocazione delle risorse umane e il buon andamento dell'azione amministrativa.

Per la parte "riqualificazione funzionale" e "job enlargement", si rinvia alla sezione relativa alla formazione del personale.

La D.G.R. n. 562 del 03/11/2022 ha previsto l'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. La procedura risulta allo stato sospesa per l'effetto di instaurazione di controversie giurisdizionali non ancora decise dal TAR Campania.

3.3.4.BIS) STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO FINALIZZATO AL POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO.

Nell'ambito dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per il periodo 2021-2025, e nello specifico all'interno della Missione 5, Componente 1, è presente una linea di investimento

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

riguardante il Potenziamento dei Centri per l'Impiego. Il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro", che ai sensi del D.L. n. 4/2019, convertito con L. n. 26/2019, viene adottato "al fine di rafforzare le politiche attive del lavoro e di garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia", è stato dapprima approvato dalla Regione Campania con Delibera n. 679/2019 e aggiornato con Delibera n. 369/2021. Detto piano ha previsto il reclutamento di complessive n. 641 unità di personale, ripartite in diversi profili professionali, come stabilito dalle DD.G.R. nn. 435/2019 e 581/2019. In esito all'espletamento delle procedure concorsuali e all'assunzione dei vincitori, detta prima fase può allo stato dirsi conclusa, come specificato più avanti.

Successivamente, con D.G.R. n. 368 del 19/06/2023, è stata formulata dalla competente Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili la proposta di aggiornamento al Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego che, tra l'altro, ha rivisitato la dotazione organica e il fabbisogno di personale definiti con gli atti deliberativi precedentemente approvati.

La proposta ha individuato un fabbisogno complessivo aggiornato al 31/12/2025 di n. 606 unità di ex categoria D e di n. 766 unità di ex categoria C (N.B. quantità comprensive delle assunzioni già effettuate negli anni precedenti in attuazione delle richiamate DD.G.R. nn. 435/2019 e 581/2019). La proposta ha quantificato, quindi, in complessive ulteriori n. 385 unità il target delle assunzioni di personale di ex categoria D da raggiungere entro il 31/12/2023, attraverso l'utilizzazione delle graduatorie già approvate e allora vigenti. Con D.G.R. n. 427 del 12/07/2023, è stato dunque specificato detto fabbisogno in n. 365 unità per il profilo di "Funzionario policy regionali – Centri per l'Impiego" (codice D-FPI) e in n. 20 unità per il profilo di "Funzionario Comunicazione e Informazione" (codice D-FCI). Affinché potesse essere raggiunto, entro l'anno, il target delle assunzioni di personale di ex categoria D, le procedure di assunzione sono state attivate nei termini consentiti a scongiurare il rischio che il termine della vigenza delle graduatorie dei profili individuati dalla D.G.R. n. 427/2023 impedisse di completare il processo assunzionale, che si è poi positivamente concluso per entrambi i profili professionali interessati.

Alla conclusione delle operazioni sopra descritte, il personale in forza al 31/12/2023, reclutato nell'ambito dei concorsi per il potenziamento dei Centri per l'Impiego, risulta così ripartito nell'ambito dell'Area dei Funzionari:

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- per il profilo professionale di “Funzionario policy regionali – Centri per l’Impiego” (codice D-FPI) risultano in servizio n. 362 unità e la graduatoria di merito di detto profilo professionale risulta esaurita prima del termine di scadenza con numerose rinunce o cessazioni di candidati nominati vincitori;
- per il profilo professionale di “Funzionario comunicazione e informazione” (codice D-FCI) risultano in servizio n. 20 unità e la graduatoria di merito risulta scaduta;
- per il profilo professionale di “Funzionario policy regionali – Mediatore per l’inserimento dei disabili” (codice D-FPD) risultano in servizio n. 46 unità e graduatoria di merito di detto profilo professionale risulta da tempo esaurita;
- per il profilo professionale di “Funzionario sistemi informativi e tecnologie” (codici D-FSI e D-FIT) risultano in servizio n. 24 unità, cui si aggiungerà un’ulteriore unità in corso di assunzione. La graduatoria sarà vigente fino al 09/09/2024 e sarà utilizzata sia per il raggiungimento del fabbisogno previsto nell’ambito del concorso per il potenziamento dei Centri per l’Impiego, sia ai fini dell’attuazione del punto 2 della D.G.R n. 124 del 14/03/2023 (vedi sezione dedicata), per cui si determinerà il suo esaurimento.

Alla data del 31/12/2023, a fronte del n. fabbisogno complessivo di n. 606 unità di ex categoria D previsto dalla D.G.R. n. 368/2023, risultano quindi complessivamente in servizio n. 452 unità (più una di prossima assunzione), con carenza dunque di n. 153 unità rispetto a quelle già previste.

Il personale in forza al 31/12/2023, reclutato nell’ambito dei concorsi per il potenziamento dei Centri per l’Impiego, risulta invece così ripartito nell’ambito dell’Area degli Istruttori:

- per il profilo professionale di “Istruttore policy regionali – Centri per l’Impiego” (codice C-IPC) risultano in servizio n. 191 unità. Per effetto dell’attuazione della D.G.R. n. 427/2023, infatti, numerose unità precedentemente assunte in questo profilo, la cui graduatoria risulta da tempo esaurita, hanno stipulato il contratto di lavoro nei sopracitati profili di ex categoria D;
- per il profilo professionale di “Istruttore sistemi informativi e tecnologie” (codici C-IST e C-SIT), per l’effetto di recenti cessazioni, risultano in servizio n. 92 unità, a cui vanno aggiunte alcune di prossima assunzione. Detta graduatoria sarà vigente fino al 27/09/2024.

Alla data del 31/12/2023, a fronte del fabbisogno complessivo di n. 766 unità di ex categoria C previsto dalla D.G.R. n. 368/2023 a regime nell’anno 2025, risultano quindi complessivamente in

servizio n. 283 unità. A queste vanno aggiunte n. 8 unità di prossima assunzione, con il raggiungimento di un totale di n. 291 unità, con carenza pertanto di n. 94 unità rispetto alle n. 385 già previste nella prima e seconda fase del piano di rafforzamento, aggiornata al 31/12/2023.

Il richiamato Piano di potenziamento, approvato con D.G.R. n. 368/2023, ha previsto, infine, una terza fase del percorso di rafforzamento dei Centri per l'Impiego, da realizzarsi entro il 31 dicembre 2025, con *"...l'ulteriore integrazione del piano dei fabbisogni affinché possa completarsi il processo relativo all'assunzione del personale di categoria C attraverso la realizzazione di ulteriori scorrimenti di graduatorie eventualmente disponibili e di nuove procedure concorsuali"*. In detto rafforzamento, sono quantificate *"le assunzioni progressivamente previste al 31 dicembre 2025, comprensive di quelle concernenti la prima e la seconda fase di rafforzamento dell'organico dei Centri per l'Impiego, per un totale di 1.372 nuove unità di personale"* (n. 766 di ex categoria C e n. 606 di ex categoria D).

Ai fini dell'avvio di detta terza fase del piano di rafforzamento, si rende necessaria la previa adozione di un atto deliberativo della competente Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili, che definisca lo specifico fabbisogno dei profili professionali, con particolare riferimento a quelli appartenenti alla ex categoria C.

3.3.4.TER) Strategia di copertura del fabbisogno finalizzato al potenziamento dei centri per l'impiego.

L'art. 33 del D.L n. 34/2019, convertito in Legge n. 58 del 28/06/2019 e attuato con l'entrata in vigore del D.M. 03 settembre 2019, pubblicato in G.U. n. 258 del 04/11/2019 prevede che: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad 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 complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione...."*

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

L'art. 4, comma 2, del citato DM applicativo 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, 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”*.

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 macroaggregato 1.01 “Redditi da lavoro dipendente” del piano dei conti finanziario di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 118/2011 e s.m.i. e del macroaggregato 1.03 i codici spesa: U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999”*.

La sentenza n. 7/2022/DELIC, pronunciata dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite ha chiarito che: *“l'equilibrio prospettico richiesto dalla norma all'esame rappresenta una fattispecie diversa ed ulteriore rispetto ai principi degli equilibri allegati al bilancio ai sensi del d.lgs. n. 118/2011”* e ancora che: *“la mancanza del suddetto atto di asseverazione preclude in sé il ricorso al parametro 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”*.

Sulla scorta di quanto rappresentato ed agli esiti della parifica del rendiconto 2022, resa dalla Sezione di Controllo della Corte dei Conti per la Campania con Deliberazione n. 305/2023/PARI, con nota prot. PG 0044633/2024 è stata richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti l'asseverazione del rispetto prospettico dell'equilibrio pluriennale di bilancio ai fini della sostenibilità finanziaria delle facoltà assunzionali, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 ed

artt. n. 4 c. 2 e 5 c. 1 del D.M. pubblicato in G.U. il 04/11/2019, per il Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026, come esplicitato al punto 3.3.4

L'Organo di Revisione contabile, nel condividere *“le modalità di calcolo degli spazi finanziari a disposizione per il piano Triennale dei fabbisogni 2024-2026 riportate nella predetta nota della Direzione Generale per le Risorse Umane della Regione Campania, prot. n. 0044633/2024, ove vengono indicate il rispetto della soglia massime e dei limiti di spesa incrementale ex art. 5 del DM applicativo dell'art. 33 del DL 34/19”*, ha rilasciato la prescritta Asseverazione con verbale n. 187 del 27/01/2024.

3.3.5 Formazione del personale

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

Nel triennio 2024-2026, in continuità e ad integrazione delle attività formative erogate nelle annualità 2021-2022-2023, 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 (transizione digitale, transizione ecologica, transizione amministrativa, obiettivi PNRR, Agenda 2030) che impongono di supportare un imprescindibile cambiamento culturale, organizzativo e tecnologico.

Già nel corso del triennio 2021-2023, in risposta al rapido mutamento della situazione socioeconomica globale (fase post pandemica, deflagrazione di conflitti, crisi economica ed energetica) 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 modalità di erogazione delle attività formative (aula, blended, webinar sincroni e asincroni) privilegiando e implementando l'uso di diverse piattaforme di e-learning⁵⁵.

Anche per il triennio 2024-2026 fra le modalità di erogazione verranno utilizzate alcune piattaforme:

1. la piattaforma di e-learning regionale, accessibile esclusivamente dall'intranet, attraverso la

⁵⁵ piattaforma di e-learning regionale, piattaforma del progetto RIAP, piattaforma Syllabus, piattaforma di Federica Web Learning, piattaforma CyberGuru, piattaforma PNRR Academy

- 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, codice dei contratti pubblici, trasparenza⁵⁶);
2. la piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica, che ha visto l'attivazione sul finire del 2023 delle nuove sezioni inerenti alla transizione ecologica, alla transizione amministrativa e alla cyber sicurezza;
 3. la Piattaforma PAF della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA);
 4. la piattaforma CyberGuru utilizzata per l'erogazione del progetto triennale per i dipendenti della GRC 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 e con il trend degli ultimi anni - si focalizzerà, nel 2024, su specifiche aree di competenza e su di un numero minore di percorsi formativi⁵⁷, caratterizzati di converso da maggiore specificità e approfondimento delle tematiche da trattare, con taglio prevalentemente operativo. Un portafoglio di corsi e percorsi tesi a potenziare le competenze tecniche, trasversali, organizzative e manageriali dell'intero personale. In ottemperanza alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 denominata "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR", ciascuna delle diverse aree di competenza dovrà essere implementata e approfondita tenendo conto dei differenti livelli organizzativi cui appartengono i discenti, delle strutture organizzative in cui essi sono incardinati, oltre che del profilo professionale di appartenenza.

Per quanto sopra, la programmazione delle attività formative dell'ente risponderà alla necessità di perseguire obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rivolte a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (Transizione Digitale, Transizione Ecologica e Transizione Amministrativa) ed obiettivi formativi specifici connessi, pertanto, alle finalità strategiche dell'Amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali (ad esempio: formazione specialistica per i referenti privacy di struttura,

⁵⁶ Tutti i corsi erogati dall'Ente dal 2016 sono presenti e liberamente fruibili sulla piattaforma di Blended learning regionale

⁵⁷ Numero di corsi erogati 2020: 48; 2021: 43; 2022: 38; 2023:27

formazione specialistica per i referenti anticorruzione, formazione in materia di leadership per la dirigenza etc.).

Per quanto sopra evidenziato, la programmazione delle attività formative dell'ente proseguirà nel potenziamento delle competenze digitali, di quelle soft skills imprescindibili per gestire in modo efficace gli spazi, gli strumenti, le relazioni, per aumentare il benessere organizzativo e la produttività del lavoro, 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 ed, infine, a quelle che consentano la piena accessibilità di tutti gli atti prodotti. 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.

Al fine di adempiere tali obiettivi formativi l'amministrazione ha anche individuato, al proprio interno, dirigenti e funzionari che, essendo in possesso di competenze e conoscenze idonee, possono ricoprire la funzione di docente o di tutor.

A tale riguardo, si esplicitano di seguito le attività formative pianificate nell'annualità 2024:

Pianificazione annuale della formazione 2024 del personale dirigenziale.

Nell'annualità 2024, 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 STEM⁵⁸: percorso Competenze digitali Syllabus, Corso in materia di Cyber sicurezza, Corso in materia di blockchain (ove coinvolti), SAP HR (ove coinvolti).
2. Area formativa AZIONI POSITIVE: azione informativa e auto-formativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA., Corso di formazione sul linguaggio inclusivo.
3. Area formativa CONTABILITÀ E FONDI SIE: percorso in materia di Contabilità pubblica Accrual.
4. Area formativa ANTICORRUZIONE: e TRASPARENZA: la gestione del rischio corruttivo:

⁵⁸ acronimo STEM, dall'inglese science, technology, engineering and mathematics, è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche

modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale. Modello, approccio e obiettivi del sistema di gestione del rischio corruttivo - Edizione dedicata alla Regione Campania. SNA (ove siano referenti anticorruzione) e Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania.

5. Area formativa SOFT SKILL: corso in materia di soft skills per l'e-leadership.
6. Area formativa PRIGA Percorso di aggiornamento normativo in materia di: Appalti e Codice dei Contratti, Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo codice degli appalti, La trasformazione sostenibile per la PA.
7. Area formativa PRIVACY: corso specialistico operativo per referenti privacy di SSL.
8. Area formativa SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: corso di formazione in e-learning per i neo-dirigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (obbligatorio ai sensi del d.lgs. 81/2008).
9. Area Formativa HRM e Sviluppo organizzativo: percorso Accountability per il governo aperto.

Pertanto, la formazione sarà erogata sia attraverso piattaforme e-learning (sia in modalità sincrona, sia asincrona), aule virtuali, comunità di pratica 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) – obbligatorio.

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 (ivi incluso quello dirigenziale).

Modalità erogazione: piattaforma Syllabus.

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) – obbligatorio.

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

Modalità erogazione: piattaforma Cyberguru.

3) Corso in materia di BlockChain (5 webinar asincroni della durata complessiva di 11,5 ore) – attivabile a richiesta delle DG.

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

Discenti Target: tutto il personale dirigente coinvolto nell’uso di tecnologia blockchain.

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

Area formativa AZIONI POSITIVE

4) Azione informativa e auto-formativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA. (5 webinar asincroni della durata complessiva di 5 ore):

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

Discenti Target: tutto il personale dell’Ente (ivi incluso il personale dirigenziale) – corso facoltativo.

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

5) Corso in materia di linguaggio di genere (1 webinar asincrono della durata di 1,5 ora)

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

Discenti Target: tutto il personale dirigenziale.

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

Area formativa CONTABILITÀ E FONDI SIE

6) Percorso in materia di Contabilità pubblica Accrual (durata variabile).

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica.

Discenti Target: il personale dirigenziale (ove siano referenti contabili).

Modalità erogazione: piattaforma nazionale del MEF.

Area formativa ANTICORRUZIONE: e TRASPARENZA

- 7) **La gestione del rischio corruttivo** modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale. Modello, approccio e obiettivi del sistema di gestione del rischio corruttivo - Edizione dedicata alla Regione Campania. SNA. (10 webinar sincroni e 2 webinar asincroni della durata complessiva di 30 ore) – obbligatorio per i referenti anticorruzione.

Contenuti associati: Normativa Anticorruzione specialistica.

Discenti Target: il personale dirigenziale (ove siano referenti anticorruzione).

Modalità erogazione: piattaforma PAF della Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

- 8) **Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania:** (1 webinar sincrono della durata di 2 ore) – formazione attuata da formatori interni

Contenuti associati: nuovo codice di comportamento della Giunta regionale della Campania.

Discenti Target: il personale dirigenziale.

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

Area formativa SOFT SKILL

- 9) **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: il personale dirigenziale che non ha partecipato all'edizione 2023 (anche personale neoassunto).

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

Area formativa PRIGA

- 10) **Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti** (durata variabile).

Contenuti associati: disciplina di settore.

Discenti Target: i Responsabili di Obiettivo Specifico che gestiscono procedimenti ad evidenza pubblica.

Modalità erogazione: piattaforma nazionale PNRR Academy.

11) Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo codice degli appalti (durata variabile).

Contenuti associati: disciplina di settore.

Discenti Target: il personale dirigenziale che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica.

Modalità erogazione: aula virtuale e aula.

12) La trasformazione sostenibile per la PA (durata variabile in relazione all'esito dell'assessment – max 5h e 20min):

- l'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile – livello base;
- PA 2030 – le opportunità e le sfide della trasformazione sostenibile – livello avanzato;
- strategie e politiche per la Transizione ecologica giusta – livello specialistico.

Contenuti associati: disciplina di settore – transizione ecologica.

Discenti Target: personale dirigenziale target.

Modalità erogazione: piattaforma Syllabus - sezione Transizione Ecologica.

Area formativa PRIVACY

13) Corso specialistico operativo – dalle previsioni normative del GDPR agli adempimenti pratici (2 moduli della durata di 3 ore ciascuno) – obbligatorio per i referenti privacy di SSL.

Contenuti associati: Modalità di redazione ed aggiornamento del Registro dei Trattamenti ai sensi dell'art.30 del GDPR; Modalità e tempi per la predisposizione dell'informativa all'interessato ai sensi artt. 12,13 e 14 del GDPR; Adeguamento normativo della contrattualistica, degli avvisi e dei vari bandi di gara; Redazione degli atti in ottica "Privacy by Design": esempio stesura atti - casi pratici; Pubblicazione degli Atti - Bilanciamento tra Privacy e Trasparenza: analisi delle varie pubblicazioni presenti sul sito web istituzionale dell'Ente; Accesso agli atti e Privacy - esempi vari di accesso agli atti; La privacy nella redazione delle delibere dei fuori bilancio; quesiti proposti dai discenti ed analisi di casi pratici.

Discenti Target: il personale dirigenziale (ove siano referenti privacy di SSL).

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

Area formativa SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

14) Corso di formazione in e-learning per i neo-dirigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (obbligatorio ai sensi del d.lgs. 81/2008) (2 moduli della durata complessiva di 12 ore).

Contenuti associati: disciplina di settore.

Discenti Target: il personale dirigenziale neoassunto.

Modalità erogazione: piattaforma e-learning del Datore di Lavoro.

Area Formativa HRM e SVILUPPO ORGANIZZATIVO

15) Percorso di formazione in Accountability per il governo aperto (2 livelli della durata complessiva di 4,5 ore).

Contenuti associati: accountability e principi e strumenti del governo aperto.

Discenti Target: il personale dirigenziale target.

Modalità erogazione: piattaforma Syllabus – sezione Transizione Amministrativa.

Pianificazione annuale della formazione 2024 del personale del Comparto.

Nell'annualità 2024, 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 triennio 2021-2023, si concentreranno sulle medesime aree di intervento strategiche definite in precedenza⁵⁹ e in particolare:

1. Area formativa STEM⁶⁰: percorso Competenze digitali Syllabus, Corso in materia di Cyber sicurezza. Corso in materia di blockchain (ove coinvolti). SAP HR (ove coinvolti), Qualità (ISO 9001), Sicurezza dell'informazione (ISO 27001), Amministrazione di sistema, Virtualizzazione dei sistemi (VMware) Network Security Videocomunicazione (Cisco) e formazione specifica sui nuovi strumenti (firma remota, posta eidas, etc.) per utenti target dell'US 11.
2. Area formativa AZIONI POSITIVE: azione informativa e auto-formativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA., Corso

⁵⁹ 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

⁶⁰ acronimo STEM, dall'inglese science, technology, engineering and mathematics, è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche

Riformamentis.

3. Area formativa CONTABILITÀ E FONDI SIE: percorso in materia di Contabilità pubblica Accrual .
4. Area formativa ANTICORRUZIONE: e TRASPARENZA: la gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale. Modello, approccio e obiettivi del sistema di gestione del rischio corruttivo - Edizione dedicata alla Regione Campania. SNA (ove siano referenti anticorruzione) e Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania.
5. Area formativa SOFT SKILL: corso sulle Micro-relazioni e Corso per facilitatori della gestione del conflitto.
6. Area formativa PRIGA Percorso di aggiornamento normativo in materia di: Appalti e Codice dei Contratti, Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo codice degli appalti, La trasformazione sostenibile per la PA, Conoscere i principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al d.lgs 36/2023 (introduttivo e base).
7. Area formativa PRIVACY: Corso specialistico operativo per referenti privacy di SSL.
8. Area formativa SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: corso di aggiornamento in e-learning per il personale di comparto in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (obbligatorio ai sensi del d.lgs. 81/2008).

Per quanto sopra esplicitato, la formazione sarà erogata sia attraverso piattaforme e-learning (sia in modalità sincrona, sia asincrona), aule virtuali, comunità di pratica 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) – obbligatorio.

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) – obbligatorio.

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.

Modalità erogazione: piattaforma CyberGuru.

- 3) **Corso in materia di BlockChain** (5 webinar asincroni della durata complessiva di 11,5 ore)

Competenze associate: progettazione e sviluppo di applicazioni basate su tecnologia blockchain per sistemi di certificazione della pubblica amministrazione – attivabile a richiesta delle DG.

Discenti Target: tutto il personale del comparto coinvolto nell'uso di tecnologia blockchain.

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

- 4) **Corso in materia di SAP HR** (durata variabile).

Competenze associate: modulo economico, modulo giuridico, time management.

Discenti Target: personale target comparto della Dg 501400.

Modalità erogazione: da definire/Piattaforma Teams.

- 5) **Corso in materia di Qualità** (ISO 9001) (durata variabile).

Competenze associate: certificazione 9001 relativi alla qualità.

Discenti Target: personale target US 11.

Modalità erogazione: da definire/Piattaforma Teams.

- 6) **Corso in materia di Sicurezza dell'informazione** (ISO 27001) (durata variabile).

Competenze associate. certificazione 27001 relativa alla sicurezza dell'informazione.

Discenti Target: personale target US 11.

Modalità erogazione: definire/Piattaforma Teams.

- 7) **Corso in materia di Amministrazione di sistema** (durata variabile).

Competenze associate: contenuti da definire nel dettaglio.

Discenti Target: personale target US 11 (team Sicurezza Informatica).

Modalità erogazione: da definire/ Piattaforma Teams.

8) Corso in materia di Virtualizzazione dei sistemi (VMware) (durata variabile).

Competenze associate: contenuti da definire nel dettaglio.

Discenti Target: personale target US 11 (team Sistemi).

Modalità erogazione: da definire/ Piattaforma Teams.

9) Corso in materia di Network Security (durata variabile).

Competenze associate: contenuti da definire nel dettaglio.

Discenti Target: personale target US 11 (team Reti).

Modalità erogazione: da definire/ Piattaforma Teams.

10) Corso in materia di Videocomunicazione (Cisco) (durata variabile).

Competenze associate: contenuti da definire nel dettaglio.

Discenti Target: personale target US 11 (team Postazioni di Lavoro).

Modalità erogazione: da definire/ Piattaforma Teams (durata variabile).

11) Corso in materia di Formazione specifica sui nuovi strumenti (firma remota, posta eidas).

Competenze associate: contenuti da definire nel dettaglio

Discenti Target: personale target US 11 (team Posta e Firma)

Modalità erogazione: da definire/ Piattaforma Teams

Area formativa AZIONI POSITIVE

12) Azione informativa e auto-formativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA. (5 webinar asincroni della durata complessiva di 5 ore) – corso facoltativo:

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

Discenti Target: tutto il personale.

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

13) Riforma Mentis (1 webinar asincrono della durata di 1 ora).

Contenuti associati: Le molestie sul luogo di lavoro: esempi, definizioni e normativa, Le strategie individuali per contrastare le molestie, Le strategie organizzative.

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

Modalità erogazione: piattaforma Syllabus – sezione dedicata.

Area formativa CONTABILITÀ E FONDI SIE

14) Percorso in materia di Contabilità pubblica Accrual (durata variabile).

Contenuti associati: normativa in materia di contabilità pubblica.

Discenti Target: il personale dirigenziale (ove siano referenti contabili SPL/SSL).

Modalità erogazione: piattaforma nazionale del MEF.

Area formativa ANTICORRUZIONE: e TRASPARENZA

15) La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale.

Modello, approccio e obiettivi del sistema di gestione del rischio corruttivo - edizione dedicata alla Regione Campania. SNA. (10 webinar sincroni e 2 webinar asincroni della durata complessiva di 30 ore) – obbligatorio per i referenti anticorruzione.

Contenuti associati: Normativa Anticorruzione specialistica.

Discenti Target: i referenti anticorruzione.

Modalità erogazione: piattaforma PAF della Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

16) Corso in materia di Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta regionale della Campania (1 webinar asincrono della durata di 2 ore).

Contenuti associati: nuovo codice di comportamento della Giunta regionale della Campania.

Discenti Target: tutto il personale di comparto dell'Ente.

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

Area formativa SOFT SKILLS

17) Corso sulle micro-relazioni (5 giornate della durata di 4 ore ciascuna) – attivazione a richiesta.

Contenuti associati: soft skill, gestione del conflitto, gestione relazioni nei gruppi di lavoro.

Discenti Target: il personale di comparto target dell'Ente.

Modalità erogazione: aula.

18) Corso di formazione per facilitatori della gestione del conflitto (durata variabile) – attivazione a richiesta.

Contenuti associati: gestione del conflitto.

Discenti Target: personale di comparto dell'Ente che ha già frequentato il corso in materia di micro-relazioni.

Modalità erogazione: aula.

Area formativa PRIGA

19) Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti (durata variabile).

Contenuti associati: disciplina di settore.

Discenti Target: il personale di comparto che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica.

Modalità erogazione: piattaforma nazionale PNRR Academy.

20) Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti (2 moduli della durata complessiva 11 h e 20 m).

Contenuti associati: disciplina di settore.

Discenti Target: il personale di comparto che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica.

Modalità erogazione: piattaforma Syllabus – sezione Transizione Amministrativa.

21) La trasformazione sostenibile per la PA (durata variabile in relazione all'esito dell'assessment – max 5h e 20min).

- l'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile – livello base;
- PA 2030 – le opportunità e le sfide della trasformazione sostenibile – livello avanzato;
- strategie e politiche per la Transizione ecologica giusta – livello specialistico;

Contenuti associati: disciplina di settore transizione ecologica.

Discenti Target: personale di comparto target.

Modalità erogazione: piattaforma Syllabus - sezione Transizione Ecologica.

22) Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo codice degli appalti (durata variabile).

Contenuti associati: disciplina di settore.

Discenti Target: tutto il personale di comparto che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica (segnalato dalle SPL).

Modalità erogazione: aula virtuale e aula.

23) Conoscere i principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al d.lgs 36/2023 (durata variabile in relazione all'esito dell'assessment – max 11h).

- i principi del nuovo codice dei contratti pubblici – livello introduttivo;

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- o il codice dei contratti pubblici ex dlgs 36/2023 – livello base.

Contenuti associati: disciplina di settore.

Discenti Target: tutto il personale di comparto che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica.

Modalità erogazione: piattaforma Syllabus – sezione Transizione Amministrativa.

Area formativa PRIVACY

24) Corso specialistico operativo – dalle previsioni normative del GDPR agli adempimenti pratici (2 moduli della durata di 3 ore ciascuno) – obbligatorio per i referenti privacy di SSL.

Contenuti associati: Modalità di redazione ed aggiornamento del Registro dei Trattamenti ai sensi dell'art.30 del GDPR; Modalità e tempi per la predisposizione dell'informativa all'interessato ai sensi artt. 12,13 e 14 del GDPR; Adeguamento normativo della contrattualistica, degli avvisi e dei vari bandi di gara; Redazione degli atti in ottica "Privacy by Design": esempio stesura atti - casi pratici; Pubblicazione degli Atti - Bilanciamento tra Privacy e Trasparenza: analisi delle varie pubblicazioni presenti sul sito web istituzionale dell'Ente; Accesso agli atti e Privacy - esempi vari di accesso agli atti; La privacy nella redazione delle delibere dei fuori bilancio; quesiti proposti dai discenti ed analisi di casi pratici.

Discenti Target: i referenti privacy di SSL.

Modalità erogazione: piattaforma regionale blendedlearning.

Area formativa SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

25) Corso di aggiornamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (obbligatorio ai sensi del d.lgs. 81/2008) (2 moduli della durata complessiva di 12 ore).

Contenuti associati: disciplina di settore.

Discenti Target: tutto il personale di comparto.

Modalità erogazione: e-learning.

Pianificazione annuale della formazione 2024 in materia di anticorruzione.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026 che confluirà – come altri atti di pianificazione – nel PIAO 2024-2026, 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 triennio 2021-2023, 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 2024-2026, nel progettare la misura obbligatoria in questione si è tenuto conto di 3 direttrici principali:

I. Formazione Anticorruzione:

a. **Aspetti generali** (rivolto a tutto il personale dell'Ente): oltre alla possibilità di fruire liberamente sulla piattaforma di blendedlearning regionale, ove lo si ritenga necessario, di tutte le attività formative erogate dal 2018 al 2023 in materia, fra le attività pianificate è previsto un webinar della durata di circa 2 ore (sincrono per il personale dirigenziale ed asincrono per il personale di comparto) inerente al nuovo Codice di Comportamento della Giunta regionale della Campania. La docenza, come avvenuto già nelle precedenti annualità, sarà svolta da formatori interni (in questo caso dirigenti) *ratione materiae*.

b. **Laboratori** di taglio pratico operativo: percorso specialistico per referenti anticorruzione di tutte le SPL/SSL della durata di 30 ore (dal 18.10.2023 al 24.04.2023). A tale riguardo, il 10.07.2023 è stata sottoscritta una Convenzione fra la Direzione Generale per le risorse umane e la Scuola Nazionale dell'Amministrazione per l'erogazione di 10 webinar sincroni e 2 webinar asincroni con test di valutazione finale erogato in ambiente virtuale.

II. Formazione Trasparenza:

a. **Aspetti generali** (rivolto a tutto il personale dell'Ente): a tutti i dipendenti è data la possibilità di fruire liberamente sulla piattaforma di blendedlearning regionale, ove lo si ritenga necessario, di tutte le attività formative erogate dal 2018 al 2023 in materia (tra cui. Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonché anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Trasparenza e Privacy: il bilanciamento tra diritto alla riservatezza ed esigenza di trasparenza dell'azione della PA; Trasparenza e Privacy: approfondimenti).

b. Laboratori di taglio pratico operativo: a tutti i dipendenti è data la possibilità di fruire liberamente sulla piattaforma di blendedlearning regionale, ove lo si ritenga necessario, di tutte le attività formative laboratoriali erogate dal 2018 al 2023 in materia.

III. Aggiornamento normativo su Appalti:

a. è programmata la partecipazione dei dipendenti (dirigenti e personale di comparto) che gestiscono procedure ad evidenza pubblica ai moduli implementati sulla piattaforma ministeriale Syllabus denominati: *Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese. Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)* della durata complessiva di 12 ore, con assessment iniziale e valutazione finale;

b. è programmata altresì l'attivazione di una comunità di pratica e di apprendimento in aula virtuale rivolta a tutto il personale che gestisce procedimenti ad evidenza pubblica.

Oltre a ciò, tutte le strutture amministrative sono state notiziate sulla possibilità di fruire della formazione in materia erogata sulla Piattaforma MIBS-SNA-IFEL-ANCI del Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del Responsabile Unico del Procedimento (RUP).

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 possibile erogazione, per il 2024, 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 denominazione⁶¹.

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

⁶¹ in modo da circoscrivere più agevolmente l'ambito di intervento formativo

Anticorruzione/Trasparenza/Appalti e nella sezione dedicata alla semplificazione amministrativa - 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- 2023.

b) 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 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 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

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

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, ha stipulato convenzioni per l'erogazione di percorsi 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.

Si segnala, inoltre, che:

- ❑ è attualmente in itinere la definizione del protocollo di intesa tra la Regione Campania, Scuola Nazionale dell'Amministrazione e Dipartimento della Funzione Pubblica per l'attivazione di un Polo formativo territoriale presso la sede storica SNA di Caserta;
- ❑ la Regione Campania è tra le regioni selezionate a partecipare al Progetto Ri.Va – “La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico”. Tale progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica, realizzato da FormezPA nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è volto a introdurre nella pubblica amministrazione sistemi innovativi di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane basati su modelli di competenze. La realizzazione del progetto segue un percorso strutturato in fasi, in cui le amministrazioni sono sia protagoniste attive nella definizione di modelli e strumenti innovativi, sia dirette destinatarie di interventi di supporto e accompagnamento da parte di esperti qualificati. Attraverso azioni di studio, ricerca, sperimentazione e affiancamento verranno costruiti ed implementati strumenti e metodi (banca dati dei sistemi professionali e framework per la gestione strategica delle risorse umane), in grado di:

- legare la pianificazione strategica delle risorse umane alla revisione degli assetti organizzativi e all'individuazione di nuovi profili professionali e competenze;
- adattarsi all'ampia eterogeneità delle amministrazioni;

- favorire la mobilità orizzontale ed integrarsi con i sistemi e gli strumenti per la mobilità verticale;

- sviluppare la cultura e la consapevolezza organizzativa sul nuovo modello di Competency Based Human Resource Management.

Per quanto attiene alla disponibilità in bilancio, nel triennio 2024-2026, l'ufficio formazione può contare rispettivamente su circa 165.000 euro (2024), 170.000 euro (2025), 175.000 euro (2026) da impegnare per finalità formative. Analogamente per le attività formative promosse e finanziate dall'Ufficio del Datore di Lavoro la fonte di finanziamento è il Bilancio regionale. Di converso, per le attività formative promosse e finanziate dall'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale (US 11) la fonte di finanziamento sono i fondi SIE, fondi PNRR e il Bilancio regionale.

c) 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);

L'art. 22 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vigente 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.

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.

Per quanto attiene alle forme di conciliazione vita privata-vita professionale, presso la Giunta regionale della Campania, è implementata, in applicazione del CCNL 2019-2021 (Capo I, Titolo II) e del Disciplinare regionale in materia di lavoro agile (DGCR n.41 del 31.01.2023) la modalità di lavoro agile per un massimo di 8 giorni al mese (24 nel trimestre) sulla base degli accordi individuali stipulati con i singoli dipendenti.

d) 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 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.

In termini quantitativi, per quanto attiene agli obiettivi formativi generali il target è tutto il personale (circa 4600 dipendenti), per quanto attiene gli obiettivi formativi specifici il target è riferito alla numerosità di particolari figure/famiglie professionali o a specifici gruppi di lavoro costituiti ad hoc. In termini qualitativi, nel corso del triennio di riferimento, l'obiettivo è quello di garantire il raggiungimento del livello di competenza necessario ad agire al meglio il proprio ruolo all'interno della struttura amministrativa di assegnazione.

Per quanto attiene, infine, al collegamento della formazione con la valutazione individuale del dipendente, coerentemente alle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione denominata "*nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*" adottata il 30.11.2023 ed alla Circolare 24.01.2024 recante "*Prime indicazioni operative...sulla misurazione e valutazione della performance individuale*", nello Svimap⁶² 2024 della Giunta regionale della Campania è stato realizzato un intervento sia per il personale dirigenziale (par. 3.1 dell'Allegato "modalità operative"), sia per quello di comparto (par. 4.1 dell'Allegato "modalità operative"), sul fattore valutativo "competenze e comportamenti professionali ed organizzativi" che hanno ad oggetto il tema della formazione del personale, ed in particolare:

⁶² Sistema di monitoraggio e valutazione della performance

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Personale dirigente:

ELEMENTO DI DETTAGLIO	DESCRIZIONE
2 Capacità gestionali	Capacità di adottare misure volte alla crescita professionale delle risorse umane.

Tabella 35 elemento di dettaglio fattore valutativo competenze e comportamenti SMiVaP dirigenti

Personale non dirigente:

ELEMENTO DI DETTAGLIO	DESCRIZIONE	CATEGORIA DI APPLICABILITÀ
1. Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali. Capacità di attivare modalità di apprendimento continuo, funzionali alla propria crescita professionale. Capacità di comprendere il valore e gli impatti dei processi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, apertura all'innovazione tecnologica e all'utilizzo di nuovi strumenti e modalità di lavoro.	Tutte

Tabella 36 elemento di dettaglio fattore valutativo competenze e comportamenti SMiVaP personale non dirigente

Si richiamano, inoltre, i seguenti elementi di dettaglio più generali che attengono agli obblighi della prestazione (sia per i dirigenti che per il personale non dirigente):

Personale dirigente:

ELEMENTO DI DETTAGLIO	DESCRIZIONE
4. Integrità e osservanza delle norme	Capacità di garantire il rispetto degli obblighi concernenti la prestazione e delle norme rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale.

Tabella 37 elemento di dettaglio "Integrità e osservanza delle norme"

Personale non dirigente:

	DESCRIZIONE	CATEGORIA DI APPLICABILITÀ
8. Osservanza degli obblighi	Rispetto degli obblighi concernenti la prestazione.	tutte

Tabella 38 Elemento di dettaglio "Osservanza degli obblighi"

Sezione IV: Monitoraggio

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

4.1 Monitoraggio della sottosezione Valore Pubblico.

In considerazione del fatto che gli Obiettivi di Valore Pubblico sono stati definiti come Obiettivi Strategici Annuali del Piano della Performance, il monitoraggio rientra in quanto descritto al successivo punto 4.2.

4.2 Il monitoraggio della sottosezione Performance

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

4.3 monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Avviene secondo le indicazioni ANAC.

4.4 Il monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano

Il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Per il monitoraggio delle politiche assunzionali si fa riferimento a quanto descritto al paragrafo 3.3.4 Strategie di copertura del fabbisogno.

Per quanto attiene al monitoraggio delle attività formative declinate nella apposita sezione del PIAO, come di consueto, le stesse vengono costantemente controllate mediante l’implementazione del database della formazione che raccoglie per ciascun corso erogato e ciascun dipendente le seguenti informazioni:

Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026

- Matricola/Cognome/Nome/ Categoria contrattuale del dipendente
- Codice Dipartimento/ Cod. Direzione Generale / Cod. UOD
- Denominazione Corso
- n. Edizioni del corso
- Anno di erogazione / Data di erogazione
- Orario del corso
- Ore totali del corso
- n. Partecipanti del corso
- tipologia erogazione (webinar sincrono/asincrono/aula/etc...)
- Ente erogatore

Tale banca dati consente, pertanto, di conoscere in tempo reale per ciascuna struttura di primo e secondo livello tutte le informazioni rilevanti dei corsi erogati/fruiti ed al contempo di essere al corrente dello storico dei corsi frequentati di ciascun dipendente.

Per quanto sopra, pertanto, stante il controllo costante delle attività, si sono stabiliti quali momenti formali di attestazione del monitoraggio effettuato, i mesi di giugno e dicembre, mesi entro i quali il funzionario responsabile redige una relazione semestrale.