

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Presidente: prof. Mario Sorrentino

Componente: dott.ssa Genoveffa Tadonio

Componente: avv. Francesco Stabile

Nota di verifica della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Regione Campania relativa all'anno 2022

Redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Campania ai sensi dell'articolo 1, comma 8 bis, legge n. 190 del 2012

Approvata nella seduta del 05/07/2023

INDICE

-	PREMESSA	3
1.	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
2.	IDENTIFICAZIONE DEL RUOLO DELL'OIV E DEI POTERI CONFERITI DALLE NORME	7
3.	LA DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO	8
	3.1. Il Piano Nazionale Anticorruzione	8
	3.2. L'evoluzione del PTPCT della Regione Campania	11
4.	APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VERIFICA DELLA RELAZIONE	13
5.	RISULTANZE DELL'ANALISI	13
6.	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	21

Nota di verifica della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)- Regione Campania – anno 2022

- PREMESSA

Conformemente all'articolo 1, comma 8 bis, legge n. 190 del 2012, con la presente nota di verifica, l'OIV procede ad analizzare la Relazione del RPCT trasmessa con nota prot. 20048 del 13 gennaio 2023. L'impostazione metodologica adottata per la stesura di tale documento, in continuità col passato, non sarà solo constattiva delle attività realizzate dall'Ente nel corso del 2022 in tema di Trasparenza ed Anticorruzione – così come relazionate dal RPCT – ma anche di supporto all'Amministrazione nella gestione della delicata tematica trattata e dei processi a essa correlati. Al di là dei compiti istituzionali assegnati, infatti, una verifica di più ampio respiro, supera i limiti della mera constatazione delle attività realizzate, per rappresentarne criticità e punti di forza e contribuire al miglioramento progressivo del sistema organizzativo regionale.

Il ciclo dell'anticorruzione relativo all'anno 2022 trova nella relazione del RPCT il suo naturale epilogo e rappresenta, proprio in una logica di ciclicità, il punto di riferimento per l'anno corrente. In un'ottica di integrazione dei processi, anche in relazione all'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), disciplinato dall'art. 6 del D. L. n. 80 del 09 luglio 2021, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, è importante analizzare, seppure brevemente, come l'Ente abbia affrontato la tematica in esame anche nel ciclo della Performance. I due documenti di programmazione indicati, infatti, approcciano alla delicata tematica della **prevenzione e repressione dell'illegalità nella PA** in modo diverso.

Il PTPCT, che, a decorrere dall'anno in corso, confluirà nell'apposita sezione "anticorruzione" del PIAO, identifica gli eventi rischiosi, valuta gli stessi allo scopo di adottare le misure ritenute più opportune, atte cioè a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi. Il punto di partenza è rappresentato dal contesto organizzativo di riferimento: l'individuazione dei rischi e delle misure più appropriate rappresentano gli strumenti attraverso i quali è possibile monitorare i processi identificati come critici, attuando le azioni previste.

Il Piano della Performance (PP), che anch'esso sarà opportunamente integrato all'interno del PIAO per l'anno 2023, invece, rappresenta lo strumento per tradurre in azioni concrete e misurabili le finalità del PTPCT. Esso, inoltre, consente di coniugare la tutela della buona amministrazione con la performance delle strutture regionali, responsabilizzando i dirigenti. In realtà, in Regione Campania, la correlazione esistente tra performance ed anticorruzione ha registrato costanti miglioramenti negli anni. L'aspetto relativo alla tutela dell'anticorruzione, intesa come attività amministrativa volta a prevenire l'insorgere di eventi penalmente rilevanti, incide non solo sulla performance delle strutture ma anche su quella individuale, attraverso la previsione di un obbligatorio obiettivo individuale in capo a tutti i dirigenti *referito al tema della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con particolare riferimento a specifici output e/o alla previsione di strumenti di semplificazione e/o di organizzazione interna del lavoro ai fini dell'espletamento delle attività in questione.*

Lo SMiVaP dell'Ente nel corso degli ultimi anni ha sottolineato tale aspetto, superando l'iniziale valorizzazione nel Ciclo della Performance dell'aspetto *corruzione* nei soli comportamenti organizzativi dei dirigenti. Pertanto, sono stati sempre più potenziati gli effetti che il rispetto (o meglio il mancato rispetto) delle norme sulla trasparenza e anticorruzione hanno sulla performance individuale e di struttura e, quindi, sugli istituti premiali previsti dai CCNL.

Come già segnalato in passato e come si avrà modo di precisare in seguito, l'OIV conferma la necessità di compiere ulteriori passi in avanti nelle seguenti direzioni:

- una regia condivisa nella stesura dei documenti programmatici (Piano della Performance e PTPCT), proprio per assicurare una più diretta e immediata interconnessione tra gli stessi;

- il rispetto dei tempi nella predisposizione dei documenti di programmazione e di rendicontazione, per far sì che i risultati raggiunti possano essere applicati al ciclo successivo;
- l'integrazione dei sistemi informativi in uso;
- un approccio sostanziale e non meramente formale, per evitare la burocratizzazione degli strumenti, con tensione verso la predisposizione di documenti di lavoro utili e funzionali alle attività di ciascuna struttura.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo in materia di anticorruzione e trasparenza, che rileva ai fini della verifica in oggetto, è quello appresso riportato, distinto per fonti.

a) Normativa e disposizioni dello Stato

- **D.L. 31 maggio 2021, n. 77**, convertito in L. n. 108 del 29 luglio 2021;
- **Legge 30 novembre 2017, n. 179** - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. In vigore dal 29/12/2017.
- **Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97** - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (16G00108) (GU Serie Generale n.132 del 8-6-2016).
- **Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105**, Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- **Legge 27 maggio 2015, n. 69** (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio Pubblicata nella Gazz. Uff. 30 maggio 2015, n. 124.) Art. 7. Informazione sull'esercizio dell'azione penale per i fatti di corruzione.
- **Decreto 24 giugno 2014, n. 90** - Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari (GU n.144 del 24-6-2014) - convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 (in S.O. n. 70, relativo alla G.U. 18/8/2014, n. 190)
- **Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62** -Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (13G00104) (GU n.129 del 4-6-2013)
- **Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101** -Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni. (13G00144) (GU n. 204 del 31-8-2013) convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n.255)
- **Intesa tra Governo, Regioni e Enti locali** per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" **24 luglio 2013**
- **Decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69** – Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia. (13G00116) (GU n.144 del 21-6-2013 – Suppl. Ordinario n. 50) convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 98 (in S.O. n. 63, relativo alla G.U. 20/08/2013, n. 194)

- **Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39** “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”
- **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”
- **Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.1/2013** in ordine alla legge n. 190/2012: disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione
- **Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235** – Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190. (13G00006) (GU n.3 del 4-1-2013)
- **Legge 6 novembre 2012, n. 190.** Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione
- **Decreto 12 marzo 2010** del Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione di concerto con il Ministro dell’Economia e Finanze. Definizioni delle attribuzioni della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche
- **Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.** Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- **Legge 4 marzo 2009, N. 15.** Delega Al Governo Finalizzata All’ottimizzazione Della Produttività Del Lavoro Pubblico E Alla Efficienza E Trasparenza Delle Pubbliche Amministrazioni Nonché Disposizioni Integrative Delle Funzioni Attribuite Al Consiglio Nazionale Dell’economia E Del Lavoro E Alla Corte Dei Conti.
- **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (G.U. 9 maggio 2001, n. 106)

b) Delibere/Determine ANAC

- **Delibera 9 giugno 2021 n. 469** “Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del D. Lgs. 165/2001 (cd. Whistleblowing);
- **Delibera 13 novembre 2019 n. 1064** “Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
- **Delibera 21 novembre 2018 n. 1074** “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- **Delibera n. 1208 del 22/11/2017** – “Approvazione definitiva dell’aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- **Determinazione n. 1134 del 08/11/2017** – “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- **Delibera 28 dicembre 2016 n. 1310:** «Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016».

c) Delibere CIVIT

- **Delibera 24 ottobre 2013, n. 75/2013:** «Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.Lgs. n. 165/2001)»;
- **Delibera 4 luglio 2013, n. 50/2013** «Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016».

d) Provvedimenti della Regione Campania

- **Delibera di Giunta Regionale n. 334 del 28 giugno 2022**, ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2022-2024”;
- **Delibera di Giunta Regionale n. 86 del 1° marzo 2022** (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 della Giunta Regionale della Campania);
- **L. R. Campania n. 119 del 28 dicembre 2021**, con cui, mediante l'art. 30, è stato modificato l'art. 5 della L. regionale della Campania 28 luglio 2017, n. 23 prevedendo, da un lato, che la Giunta regionale e il Consiglio regionale pubblichino, *ratione materiae*, sui propri siti internet istituzionali i dati, le informazioni e i documenti obbligatori per legge e, dall'altro, che la Giunta regionale, con un proprio regolamento da adottarsi nel termine di 90 giorni dall'adozione della legge *de quo*, disciplini le modalità di pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale di dati, informazioni e documenti per i quali non sussiste l'obbligo di pubblicazione *ex lege*, superando le precedenti previsioni riportate nella tabella n. 4 a cui si rinvia;
- **Delibera di Giunta Regionale n. 421 del 05 ottobre 2021**, con la quale è stato approvato il nuovo Allegato 4 “Trasparenza” del “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 Giunta Regionale della Campania. La modifica si è resa necessaria a seguito della Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021, ad oggetto “Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della Delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante “Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)”, mediante la quale sono state fornite nuove indicazioni in merito alla pubblicazione di leggi e regolamenti che enucleano i criteri e le modalità di assegnazione di benefici economici, comunque denominati, nonché gli atti di carattere amministrativo generale adottati in attuazione di regolamenti o leggi, che riguardano sia i sussidi, gli indennizzi, i premi, i contributi volti ad accordare un vantaggio economico a persone fisiche ed enti pubblici e privati che le prestazioni relative a servizi pubblici, caratterizzate, per lo più, da finalità socio-assistenziali.
- **Delibera di Giunta Regionale n. 112 del 23 marzo 2021** (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 della Giunta Regionale della Campania);
- **Nota prot. 2021-2503/U.D.C.P./UFFICIO06 del 09/02/2021 U**, con la quale il Presidente della Giunta Regionale, in linea con gli indirizzi forniti con il Documento di Economia e Finanza regionale – DEFRC 2021-2023, approvato dalla Giunta regionale con Deliberazione 564 del 10/12/2020 ha individuato quali direttrici prioritarie nell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione in Regione Campania i seguenti ulteriori obiettivi strategici:
 - Prosecuzione delle attività di integrazione tra il sistema dell'anticorruzione e trasparenza e il sistema del ciclo della performance;
 - Avvio delle attività di informatizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - Potenziamento del processo di elaborazione e articolazione di misure di prevenzione del rischio corruttivo;

- Potenziamento dell'accessibilità e della fruibilità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate ai sensi delle disposizioni vigenti.
- **Delibera di Giunta Regionale n. 69 del 11 febbraio 2020** (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 della Giunta Regionale della Campania);
- **Delibera di Giunta Regionale n. 31 del 29 gennaio 2019** (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 della Giunta Regionale della Campania);
- **Delibera di Giunta Regionale n. 36 del 29 gennaio 2018** (Aggiornamento 2018 al Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 Giunta Regionale della Campania);
- **Delibera di Giunta Regionale n. 41 del 30 gennaio 2017** (Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 della Giunta Regionale della Campania);
- **Delibera di Giunta Regionale n. 16 del 26 gennaio 2016** (Aggiornamento 2016 Programma per la Trasparenza 2015-2017);
- **Delibera di Giunta Regionale n. 66 del 23 febbraio 2015** (Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017);
- **Decreto del Presidente della Giunta della Regione Campania n. 41 del 31 gennaio 2014** (Piano triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016).

2. IDENTIFICAZIONE DEL RUOLO DELL'OIV E DEI POTERI CONFERITI DALLE NORME

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge. n. 190/2012 (come modificato dall'art. 41 del D.lgs. n. 97 del 2016), il RPCT redige, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione annuale sui risultati dell'attività per la prevenzione della corruzione dell'Ente, la pubblica sul sito istituzionale e la trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'OIV. Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 30 novembre 2022, il suddetto termine è stato differito al 15 gennaio 2023. Con le comunicazioni di cui in premessa, il RPCT ha trasmesso la prevista relazione, compilando la scheda predisposta dall' ANAC.

Come precisato dall'Autorità nel PNA 2019, la relazione deve fornire una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nel PTPCT. La relazione rappresenta, infatti, un importante strumento di monitoraggio (in un'ottica pluriennale) in grado di evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate, le cui risultanze devono guidare l'Ente nella elaborazione del successivo PTPCT.

Essa costituisce, inoltre, un elemento indispensabile per la valutazione da parte degli organi di indirizzo politico dell'efficacia delle strategie di prevenzione sottese al PTPCT e per l'elaborazione degli obiettivi strategici.

In base all'articolo 1, comma 8-bis, del testo vigente della suddetta L. n. 190/2012, l'OIV verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti.

A valle del processo di analisi, effettuato secondo le modalità indicate in premessa, l'OIV riferisce all'Organo Politico ed all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Sulla base, quindi, del prefato assetto normativo e della specifica disciplina in materia, l'attuale articolo 4 – lett. K del vigente Regolamento n. 12 “*Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania*” prevede che l'OIV effettui “*la verifica della coerenza tra gli obiettivi del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli del Piano della performance e la valutazione dell'adeguatezza dei relativi indicatori, di cui al combinato disposto degli artt.44 del d.lgs. n.33/2013 e 1, comma 8 bis, L. n.190/2012*”.

In linea con quanto disposto dall'art. 44 del D. Lgs. 33/2013, l'OIV verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Detta verifica è stata già effettuata dall'OIV, per l'anno 2022, col documento approvato nella seduta del 30 agosto 2022 (pubblicato sul sito istituzionale regionale, nella sezione dedicata all'attività dell'OIV in “Amministrazione trasparente”).

3. LA DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

3.1. Il Piano Nazionale Anticorruzione

L'ANAC, con periodicità annuale, fornisce alle amministrazioni pubbliche le necessarie direttive per l'elaborazione del PTPCT¹. Nel corso del 2022 non è stato pubblicato alcun aggiornamento di rilievo da parte dell'Autorità con riferimento al PTPCT del 2022: in ogni caso è stato fornito, comunque, un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del PNA.

Pur restando, pertanto, in vigore, le indicazioni fornite con la Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019 – (PNA 2019), per quanto di riferimento al PTPCT 2022, meritano un breve cenno le delibere, emanate nel corso del 2021, che hanno innovato le iniziali indicazioni.

In primo luogo, con la Delibera n. 469/2021, l'ANAC ha pubblicato le Linee Guida in materia di *whistleblowing*. La disciplina, introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Con le Linee Guida *de quibus* vengono approfonditi i profili relativi all'art. 1 della L. 179/2017, concernente le segnalazioni in ambito pubblico. La Delibera in esame prescrive, per quanto qui di interesse, che le singole Amministrazioni prevedano, all'interno dei propri Codici di Comportamento, specifiche responsabilità in capo al RPCT. Questi, infatti, deve essere indicato quale soggetto a cui è imputato il compito di ricevere le segnalazioni e condurre l'istruttoria amministrativa e, inoltre, al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza del segnalante, deve essere specificamente responsabilizzato, insieme agli eventuali soggetti che nell'Amministrazione possano conoscere le comunicazioni, in merito all'obbligo di segretezza delle notizie riferite dal *whistleblower*.

L'OIV, pertanto, auspica che l'attività avviata nel corso del precedente anno – al fine di conformare l'operato dell'Amministrazione alle citate Linee Guida – possa proseguire ed essere celermente recepita nel prossimo aggiornamento del Codice di Comportamento della Regione Campania. L'attività ricognitiva condotta dal RPCT, di cui si è dato opportuno riscontro nell'Allegato n. 13 al PIAO “*Monitoraggio sull'attuazione delle misure anti corruttive previste nel 2022*”, approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. 41 del 31/01/2023, infatti, evidenzia la necessità di aggiornare la piattaforma informatica relativa alle segnalazioni di illeciti da parte dei

¹ Si segnala che il consiglio dell'ANAC ha stabilito la proroga del termine ultimo per la presentazione del PTPCT 2022-2024 al 30 aprile 2022 affinché il Piano in analisi potesse confluire nell'apposita sezione del PIAO. La Regione Campania, tuttavia, conformemente alle disposizioni dell'ANAC, ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in data 01 marzo 2022, al fine di anticipare l'adozione di specifiche misure rese necessarie anche sulla base del monitoraggio effettuato.

whistleblower alle indicazioni della prefata Delibera ANAC n. 469/2021. In collaborazione con l'US per la crescita e la transizione digitale, invero, si è concordato, in ragione di una vetustà che rende diseconomico adeguare l'attuale piattaforma per le segnalazioni alle indicazioni dell'ANAC, di customizzare la piattaforma *open source* messa a disposizione dall'Autorità medesima.

Relativamente alla disciplina in oggetto, infine, appare opportuno segnalare anche il recente comunicato del Presidente dell'ANAC con il quale viene evidenziato un inadempimento - a livello nazionale - proprio in materia di *whistleblowing*. Nell'agosto dello scorso anno, infatti, è scaduto il termine ultimo per l'Italia per recepire la Direttiva Europea n. 2019/1937, con la quale vengono stabilite norme e procedure atte a garantire una protezione efficace dei *whistleblower*. In particolare, la Direttiva protegge gli informatori da ogni forma di ritorsione, quali licenziamento, retrocessione, intimidazioni e inserimento nelle liste nere. Riconosce, altresì, accesso a misure di sostegno adeguate, in particolare informazioni e consulenza indipendenti e assistenza legale e individua misure correttive adeguate, quali provvedimenti provvisori e immunità dalla responsabilità per violazione delle clausole di non divulgazione previste nei contratti dei *whistleblower*. A seguito del recepimento della direttiva in questione, i Paesi UE dovranno assicurarsi che siano poste in essere adeguate canali di segnalazione, interni ed esterni; adottare le misure necessarie per prevenire ritorsioni nei confronti di un informatore; rispettare il diritto a un ricorso effettivo a un giudice imparziale, alla presunzione di innocenza e ai diritti alla difesa delle persone interessate dalle accuse contenute nelle segnalazioni; prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive applicabili alle violazioni di determinate norme della direttiva; fornire alla Commissione i dati annuali sul numero di segnalazioni ricevute e le indagini avviate, i loro risultati e le conseguenze finanziarie. Merita, infine, particolare attenzione l'art. 4 della Direttiva in esame, poiché fornisce una definizione molto ampia di *whistleblower*, corrispondente a un'eterogenea categoria di soggetti quali: lavoratori dipendenti e autonomi, azionisti, facilitatori, volontari, tirocinanti, colleghi e parenti del segnalante, così da estendere anche a questi ultimi soggetti le tutele riconosciute al *whistleblower*.

Tra gli interventi normativi emanati nel corso del 2021 si segnala, altresì, il D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito in L. n. 108 del 29 luglio 2021, «*Governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*». Per quanto qui di competenza, in relazione agli obblighi di trasparenza, si evidenzia la prescrizione di cui al comma 9 dell'art. 47 del citato Decreto che dispone l'obbligo di pubblicare sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 29 del D. Lgs. 50/2016, i rapporti sulla situazione del personale, le relazioni di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzione, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria e di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei pensionamenti e prepensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta. La norma, inoltre, sancisce anche un obbligo di comunicazione di tali dati alla Presidenza del Consiglio dei ministri ovvero ai Ministri o alle Autorità delegate per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovani e il servizio civile universale.

Il costante aggiornamento delle indicazioni fornite dall'Autorità, anche mediante le novità fin qui evidenziate, consente di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale. Il PNA, come è noto, costituisce un **atto di indirizzo** per le pubbliche amministrazioni e uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione. In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

L'ANAC ha evidenziato che le indicazioni del PNA non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico; al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. Lo scopo, pertanto, è quello di fornire agli Enti obbligati ad aggiornare il proprio documento programmatico (PTPCT), che, si ribadisce, confluirà in un'apposita sezione del PIAO a decorrere dal 2023, le indicazioni per l'adozione di concrete ed effettive misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Confermando l'impostazione seguita nel passato viene ribadita:

- l'importanza che il PTPCT sia contestualizzato e che tenga in debito conto la tipologia di ente, le sue dimensioni, il contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo;
- la natura del documento che non va considerato alla stregua di un documento "direzionale": nella sua predisposizione il coinvolgimento di tutto il personale – si ritiene soprattutto quello dirigenziale – è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure.

Si confermano, in maniera sintetica, alcuni spunti di riflessione sul PNA già oggetto di analisi nella precedente nota di Verifica, nella consapevolezza che essi sono utili nell'ottica di una graduale e costante applicazione degli stessi in Regione Campania. In particolare, il PNA 2019, nell'indicata ottica di semplificare *il quadro regolatorio e di innalzare il livello di responsabilizzazione delle pubbliche amministrazioni*, evidenzia:

- l'opportunità che non siano introdotti adempimenti e controlli formali/burocratici e di converso le attività in materia di anticorruzione siano funzionali al buon andamento dell'Ente;
- la nozione di "corruzione" in senso più ampio di quello penale, assorbendo tutte le condotte di natura corruttiva. Le finalità dei PTPCT dovranno *rafforzare le prassi a presidio dell'integrità dei soggetti* prevedendo *misure dirette ad evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi*;
- il presidio dovrà essere realizzato attraverso misure organizzative, preconstituendo condizioni di lavoro che scorraggino i comportamenti corruttivi;
- la necessità di rivedere e/o confermare misure volte a limitare la cattiva amministrazione, intesa come gestione contraria agli interessi pubblici perseguiti;
- la stretta correlazione tra trasparenza ed anticorruzione, laddove gli obblighi derivanti dal d.lgs. 33/2012 integrano i livelli essenziali delle prestazioni e che l'accessibilità totale rappresenta uno dei cardini dell'anticorruzione (amministrativa);
- l'applicazione delle regole previste anche alle società in controllo pubblico, quelle a partecipazione, etc., così come precisato nella Delibera 1134/2017;
- la previsione di forme di monitoraggio civico, in base all'assunto che la società nel suo complesso ha il diritto-dovere alla partecipazione, nell'ottica comune di ridurre le opportunità corruttive valorizzando le buone prassi;
- la precisazione che in materia di conflitto d'interesse ciascuna Amministrazione, nell'ambito della sua autonomia, deve definire criteri, principi e procedure per la regolamentazione di tale delicata tematica.

In conclusione, in piena aderenza agli obiettivi fissati dalla richiamata normativa, il PNA ha il compito di promuovere, presso le amministrazioni pubbliche (e presso i soggetti di diritto privato in controllo pubblico), l'adozione di misure di prevenzione della corruzione. Tali misure, in particolare, sono:

- misure di prevenzione oggettiva, che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;
- misure di prevenzione soggettiva, che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento (adozione di

atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri), ad una decisione amministrativa.

3.2. L'evoluzione del PTPCT della Regione Campania

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione della Giunta regionale della Campania per il periodo 2022/2024 è stato approvato con DGR n. **86 del 1° marzo 2022**.

Sullo stato d'attuazione del PTPC, il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) ha relazionato con la prevista Relazione annuale – anno 2022, trasmessa all'OIV, per il tramite della Struttura di supporto all'OIV, e pubblicata tempestivamente sul sito web istituzionale.

Come precedentemente indicato, si segnala che il termine per la presentazione del PTPCT 2022-2024 è stato prorogato al 30 aprile 2022 e che il PTPCT confluirà nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), così come disposto dall'art. 6 del D. Lgs. 80/2021. Pertanto, l'integrazione dei diversi processi di programmazione (anticorruzione, trasparenza, performance, fabbisogno del personale, piano formativo, organizzazione del lavoro, anche in modalità agile, etc.) sarà oggetto di un unico momento di sintesi – il PIAO appunto - che potrà assicurare la necessaria coerenza delle diverse azioni programmatiche.

Come chiarito dalla stessa ANAC, il Piano, anche se ha valenza triennale, deve essere adottato ogni anno, non essendo sufficienti semplici rinvii o integrazioni di quello dell'anno precedente. Il Piano ha una valenza programmatica e prevede il pieno coinvolgimento dell'Organo politico che l'approva.

Il PTPCT 2022, nell'indicata ottica (cfr. par. 3.1) di attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza – in maniera sostanziale e non meramente formale – ha individuato e declinato le misure ritenute più attinenti al contesto organizzativo regionale.

Come segnalato nel paragrafo precedente, l'ANAC, nel PNA 2019 – nell'ambito del suo generale potere di indirizzo – ha raccomandato agli Enti di tener conto di diverse problematiche che, in massima parte, sono state sviluppate nel PTPCT e/o in altri documenti dell'Ente.

Passando ad una sintetica analisi del PTPCT 2022, si evidenzia che nelle premesse il RPCT conferma la filosofia che ha ispirato la progettazione dello stesso che, in relazione ai principi metodologici dettati dal PNA 2019, si è basato sui seguenti criteri:

- 1) Prevalenza della sostanza sulla forma
- 2) Gradualità
- 3) Selettività
- 4) Integrazione
- 5) Miglioramento e apprendimento continuo

Di particolare interesse è la crescente attenzione mostrata negli anni di affinare le tecniche per la mappatura dei processi, attuata anche attraverso un costante supporto alle strutture regionali. Il processo seguito per la predisposizione del PTPCT negli anni evidenzia come tutte le SPL e le SSL abbiano partecipato sia alla mappatura dei processi che alla valutazione e trattamento dei rischi.

Per assicurare la prevista sinergia con il Ciclo della Performance, lo SMiVaP dell'Ente ha innovato, rispetto al passato, valorizzando l'aspetto dell'anticorruzione non solo attraverso i comportamenti individuali dei dirigenti, ma anche attraverso l'obbligatoria previsione di obiettivi individuali e di struttura. Con riferimento a quest'ultimi lo SMiVaP assegna un importante ruolo al RPCT, sia in fase di definizione degli stessi che in quella di rendicontazione.

Il RPCT ha proposto, per il 2022, gli obiettivi trasversali di seguito indicati.

TAB n. 1 A- Obiettivi trasversali in materia di anticorruzione - SPL

Obiettivo Strategico Annuale per tutte le SPL			
Descrizione	Peso	Indicatore	Target
Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	5	Riscontri forniti in maniera adeguata e tempestiva al RPCT /Riscontri richiesti dal RPCT	100%

Il tema dell'interazione tra il PTPCT 2022 e il DEFRC 2023-2024 è trattato con riferimento alla specifica Linea d'azione n. 85 del DEFR "Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza", da implementarsi mediante "un miglioramento della mappatura dei processi grazie ad un più corretto censimento delle attività svolte dagli uffici regionali e a un affinamento delle misure specifiche di prevenzione della corruzione". Analoga previsione è contemplata nella nota di aggiornamento al DEFR 2022 -2024 – linea d'azione n. 85. Sarebbe auspicabile dare atto nel prossimo DEFR dei risultati raggiunti attraverso il continuo aggiornamento dei risultati attesi. La conferma, infatti, dei risultati attesi negli anni, porterebbe un lettore poco attento a sottostimare i passi in avanti compiuti dall'Ente sul punto.

La metodologia seguita per la gestione del rischio corruttivo, come di consueto, ha riguardato:

1. L'analisi del contesto interno ed esterno;
2. La valutazione del rischio, attraverso tre fasi: a) identificazione del rischio; b) analisi del rischio; c) ponderazione del rischio;
3. Il trattamento del rischio, attraverso due fasi: a) individuazione delle misure; b) programmazione delle misure.

I processi analizzati per la valutazione del rischio sono riportati nella tabella sottostante. Nel 2021 sono stati individuati 279 processi (rispetto ai 244 del PTPCT 2020 e ai 188 del PTPCT del 2019). La bozza del PTPCT 2022 ha censito, invece, 354 processi.

Nella tabella n. 2 sono riportati i processi negli ultimi tre anni.

TAB n. 2 – Processi del PTPCT 2022-2024 e confronto con PTPCT 2021-2023 e 2020-2022

Processo	PTPCT 2022	PTPCT 2021	PTPCT 2020
Acquisizione e gestione del personale	39	19	16
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	60	57	64
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	19	15	15
Contratti pubblici	11	11	10
Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio	48	33	28
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	32	19	20
Affari legali	13	10	9
Incarichi e nomine	13	12	12
Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie	14	15	15
Debiti fuori bilancio	9	7	7

Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei	19	16	10
Ambiente e rifiuti	27	24	8
Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	15	12	7
Governo del territorio	24	24	22
Attività normativo – legislativa	3	2	1
Altre Attività	3	3	0
Totale	349	279	244

Dall'analisi dei dati appena riportati, emerge che il PTPCT 2022 prevede un notevole incremento dei processi che sono passati da un totale di 279 nel 2021 a un totale di 349 nel 2022. Partendo dall'esigenza di prevedere almeno una misura specifica per ogni processo richiamato, sono state validate da 30 SPL su 32 complessive, n. 1080 misure specifiche: di esse 51 riguardano i processi a rischio alto (quasi il 5%), 331 attengono a processi a rischio medio (poco meno del 31%) e 698 attengono a processi a rischio basso (il restante 64% circa).

Altro contenuto caratterizzante il PTPCT riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione degli **obblighi di trasparenza**. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC, come "apposita sezione" (cfr. sezione n. 4 del Piano approvato). Quest'ultima deve contenere, tra le altre cose, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

4. APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VERIFICA DELLA RELAZIONE

Anche per l'anno 2022, così come per gli anni precedenti, la procedura di verifica della Relazione RPCT, è stata articolata nell'esame dei seguenti elementi:

I. **Conformità**, ossia la verifica che la Relazione:

- contenga tutte le informazioni richieste dalla normativa di riferimento usando la griglia predisposta dall'ANAC;
- sia stata pubblicata nel termine prescritto sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

II. **Coerenza dei contenuti** della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza indicati nel PTPCT 2022-2024. Tale verifica, sviluppata nel paragrafo 5 del presente documento, è riferita alle macro-sezioni in cui si articola la Relazione del RPCT e si basa anche sulle considerazioni già espresse dall'Organismo negli anni precedenti. Si rinvia, altresì, a quanto già segnalato nella nota sulla Verifica della coerenza tra PTPCT e Piano della Performance 2022, approvata con il verbale dell'OIV del 30 agosto 2022 (pubblicato in amministrazione trasparente), nonché a quelle relative agli anni precedenti.

III. **Formulazione giudizio di sintesi**: la procedura di verifica si conclude con la formulazione del giudizio di sintesi, sviluppato nel paragrafo 6, basato sulle evidenze e conclusioni che emergono dall'esame della Relazione.

5. RISULTANZE DELL'ANALISI

I. La conformità

Dall'esame della documentazione di riferimento emerge che la Relazione annuale 2022 del RPCT, elaborata sulla base della scheda predisposta dall'ANAC, seguendo le relative "Istruzioni per la compilazione", contiene le informazioni richieste dalla normativa vigente.

Dagli accertamenti effettuati risulta, inoltre, che la citata Relazione è stata pubblicata entro il termine prescritto del 15 gennaio 2023 sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti".

II. La coerenza dei contenuti

Dalla lettura della Relazione del RPCT per il 2022, l'OIV – seguendo l'impostazione già utilizzata dall'Organismo negli anni precedenti – ritiene di dover formulare le proprie osservazioni sulle macro-sezioni valorizzate nella scheda predisposta dall'ANAC.

5.1. Considerazioni generali

1.A Stato di attuazione del PTPCT - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPCT, indicando i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema

L'analisi svolta, anche in riferimento a quanto riportato nel PTPCT 2022-2024, conferma i progressi registrati in passato in merito all'attuazione delle misure generali e specifiche previste dal Piano. La relazione evidenzia che tali risultati sono stati conseguiti anche grazie al coinvolgimento diretto e fattivo delle strutture ordinamentali nelle diverse fasi di cui si compone il processo, con una loro maggiore responsabilizzazione e una più puntuale attuazione delle misure. Il monitoraggio è, tuttavia, in fase conclusiva a causa della concomitanza di ulteriori adempimenti relativi alla consuntivazione del PTPCT 2022 e della stesura del PIAO. Si segnala, infine, l'utilizzo di una nuova piattaforma informatica a supporto delle attività di definizione del prossimo Piano e di consuntivazione delle misure contenute nel PTPCT 2022.

1.C Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPC, individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione

L'OIV prende atto del ruolo di impulso e di supporto svolto dal RPCT e dall'ufficio di supporto con riferimento, sia alle attività di formazione, sia di coordinamento operato con l'ufficio Performance, in linea con le raccomandazioni fatte dall'OIV negli anni. La formazione del personale che partecipa al processo di definizione del PTPCT fa crescere la cultura della legalità e – soprattutto – deve tendere a superare l'approccio adempimentale. La centralità del ruolo del RPCT (e dell'ufficio competente in materia di Performance – con riferimento agli obiettivi sul tema) deve garantire un governo del processo ed una costante verifica dei risultati raggiunti. In un'ottica ciclica e integrata, i risultati – anche infra-annuali – registrati devono consentire l'attivazione dei meccanismi necessari al raggiungimento finale degli obiettivi programmati (con riferimento ad entrambi i cicli - Anticorruzione e Performance).

Il processo di riorganizzazione della Regione Campania avviato nel 2018 ha consentito all'Ente di superare, in buona misura, i ritardi accumulati nel corso degli anni precedenti (fino al 2019), caratterizzati da continui rinvii delle misure previste. In una logica di crescita costante e graduale, come già segnalato nel paragrafo precedente, l'utilizzo di un sistema informativo integrato, la stabilità dell'organizzazione scelta (l'OIV sconsiglia ulteriori modifiche ordinamentali relative alle tematiche di interesse), la presenza del RPCT titolare, il continuo aggiornamento dell'analisi dei rischi e delle relative misure, assicureranno concretezza e coerenza ai prossimi PTPCT, opportunamente inseriti nel PIAO. Si registra, altresì, il superamento di alcune criticità riscontrate negli anni scorsi in merito alla disciplina della rotazione ordinaria. A tal fine, il ruolo del RPCT, di impulso e coordinamento, va esercitato appieno, in quanto esso rappresenta il pilastro principale su cui poggia l'intero sistema di prevenzione. Come chiarito dall'ANAC, il RPCT deve attuare il monitoraggio del PTPCT, con l'ausilio delle strutture interessate, per una

continua verifica delle funzionalità di processo di gestione del rischio. In tale ottica, va continuata l'azione illustrata di *call* laboratoriali, estendendole gradualmente a tutte le strutture.

1.D Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPC

Il RPCT riferisce che le difficoltà riscontrate nei cicli precedenti sono in via di superamento, sia grazie alle nuove risorse umane assunte a partire dal novembre del 2021, molte delle quali assegnate proprio alle attività in tema di anticorruzione e trasparenza, sia grazie all'introduzione, nella seconda metà dell'anno scorso, della nuova piattaforma digitale con la quale si è proceduto al monitoraggio dell'attuazione delle misure contenute nel PTPCT 2022, con una sensibile semplificazione e integrazione delle singole fasi del processo. Ciononostante, il RPCT lamenta ancora un'esiguità del personale assegnato alla propria struttura e, inoltre, prevede un'effettiva maggiore fluidità di funzionamento della nuova piattaforma solo a partire dal 2023, sulla scorta della considerazione che gli operatori dovranno acquisire maggiore dimestichezza con il nuovo applicativo informatico. Con specifico riferimento alla trasparenza, si prevede, allo stesso modo, una più celere e immediata pubblicazione dei dati grazie a un'architettura di redazione diffusa presso i diversi uffici regionali responsabili, *ratione materiae*, dell'elaborazione dei dati, nonché di un maggiore automatismo della pagina web "Amministrazione Trasparente". L'informatizzazione dei sistemi in uso di cui si discorre è, altresì, necessaria in un'ottica di una diversa gestione del personale. Il lavoro agile, infatti, inizialmente imposto dalla situazione emergenziale, rappresenta una delle modalità organizzative future. Esso potrà essere incentivato e produrre effetti favorevoli nella misura in cui sarà accompagnato da una gestione informatizzata di tutti i processi. La prossima adozione del PIAO e dei relativi allegati, in un'ottica di integrazione dei processi di programmazione, avrà effetti tanto più rilevanti, in termini di efficacia, nella misura in cui sarà assicurata una gestione informatizzata degli stessi.

5.2. Gestione del rischio

2.A Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT

L'OIV, in relazione al monitoraggio periodico in materia di anticorruzione finalizzato a verificare la sostenibilità delle misure, sia generali che specifiche, prende atto delle attività descritte nella relazione. Ribadisce l'opportunità di predisporre tempestivamente un report conclusivo utile per attivare le eventuali azioni correttive. La tempestiva conoscenza degli esiti del monitoraggio finale garantisce, infatti, anche la piena conoscenza da parte di tutti gli attori delle criticità ancora presenti, con la possibilità di un intervento correttivo immediato. Il RPCT, semestralmente, rendiconta sugli esiti del monitoraggio effettuato in materia di pubblicazione dei dati (cfr. punto 4G). Degna di nota, è, infine, l'utilizzazione del nuovo applicativo informatico GZOOM per la gestione del ciclo della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il RPCT dichiara, altresì, che le misure specifiche sono ancora in corso di monitoraggio e che, per quelle il cui consuntivo è stato esaminato, risultano tutte attuate eccezion fatta per quelle insistenti su fattispecie di processi e di attività che non sono state realizzate nel corso dell'anno.

2.B Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero

Come si evince nella relazione del RPCT, non vi sono eventi corruttivi verificatisi nel 2022 ma le attività corruttive indicate riguardano gli anni 2016, 2018 e 2019 relativamente agli affidamenti diretti e alla gestione di ambienti e rifiuti.

2.C Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nel PTPCT 2022 erano state previste misure per il loro contrasto

Gli eventi corruttivi verificati nel corso degli anni precedenti, come specificato nel punto precedente, sono stati esaminati anche al fine di una più puntuale e dettagliata predisposizione della sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO 2023-2025.

2.E Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019

L'OIV rinnova l'invito ad aggiornare costantemente i processi, anche in considerazione delle periodiche modifiche organizzative adottate dall'Ente. A tal proposito, il RPCT rendiconta effettivamente nuovi processi precedentemente non censiti, nonché la riallocazione di “fasi processo” già mappate. Inoltre, l'utilizzo di modalità di espletamento del lavoro diverse da quelle in presenza rappresenta un'ulteriore variabile da valutare in occasione della future mappature. Il Ciclo della Performance nella sua interezza può rappresentare lo strumento per rendere operative anche le attività di mappatura e di individuazione di misure specifiche delle singole strutture regionali, prevedendo obiettivi – individuali e/o di struttura – specifici e calati nelle realtà organizzative regionali. In questo modo potrà essere garantito sempre di più un approccio sostanziale e non formale alla tematica.

5.3. Misure specifiche

3B. Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate

L'OIV prende atto delle precisazioni ed invita l'Amministrazione a monitorare anche tale aspetto, aggiornando costantemente le misure specifiche in relazione ai mutamenti intervenuti.

5.4. Trasparenza

4.A Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”

Il RPCT elenca gli articoli del D.lgs. 33/2013 per i quali l'informatizzazione è stata effettuata, evidenziando che è stata realizzata un'analisi volta a rendere maggiormente fruibili i dati. La bozza del PTPCT 2022, in linea con il lavoro svolto nel 2021, prevede un potenziamento dell'accessibilità e della fruibilità dei dati.

Si coglie l'occasione per evidenziare, inoltre, la stretta connessione tra la tematica della trasparenza con quella della tutela dei dati personali che va monitorata anche attraverso specifiche attività formative.

4.B Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", ha l'indicatore delle visite

Il RPCT, al riguardo, ha evidenziato l'assenza di tale indicatore. Tuttavia, lo stesso responsabile dà atto che è stata implementata una nuova piattaforma, pienamente conforme alle disposizioni del GDPR, che ha, però, presentato dei disservizi attualmente in fase di correzione.

4.D Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"

I dati sono presenti in amministrazione trasparente, alla sezione "altri contenuti", suddivisi per semestre. Il dato pubblicato si riferisce a tutti gli accessi pervenuti all'Ente. Sarebbe preferibile, per una maggiore fruibilità dello stesso, pubblicare i dati con modalità che consentono estrazioni e classificazioni degli stessi.

4.G Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati

Il RPCT dà atto nella relazione che il previsto monitoraggio relativo al I ed al II semestre è stato effettuato ed è caratterizzato da due livelli di controllo (il primo in capo alle singole strutture; il secondo in capo al RPCT). In particolare, nel corso del 2022 con nota prot. 184323 del 05/04/2022 sono stati rendicontati gli esiti relativi al secondo semestre 2021 e con nota prot. 441241 del 08/09/2022, quelli relativi al I semestre 2022. Si segnala che l'applicativo informatico in uso è stato opportunamente modificato per correggere discrasie e colmare lacune evidenziate nel corso dell'anno precedente. La disponibilità di un sistema informativo potrebbe certamente velocizzare l'attività in esame, anche in un'ottica di tradurre in obiettivi specifici di performance le criticità emerse.

4.H Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento

Il RPCT, nel segnalare un buon rispetto degli obblighi di pubblicazione, evidenzia alcune criticità. In continuità rispetto al passato e allo scopo di assicurare un miglioramento in termini di accessibilità e completezza, l'indagine compiuta sul contenuto e sull'architettura del sistema, ha portato a evidenziare le criticità riportate nella relazione. L'OIV auspica che siano adottate, già nel corso del corrente anno, tutte le misure organizzative, anche informatiche, per migliorare il sistema e superare gradualmente le criticità evidenziate.

5.5. Formazione del personale

5.A Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione.

L'OIV prende atto dell'attività di formazione indicata, registrando favorevolmente un'attività di formazione rivolta specificamente ai neoassunti, come auspicato nel corso della nota di verifica 2021. La formazione costante consente, infatti, all'Ente un approccio maturo, consapevole e sostanziale (non adempimentale) agli obblighi previsti. Si conferma, inoltre, l'indicazione di affrontare congiuntamente i temi relativi all'anticorruzione, trasparenza, tutela della riservatezza e Performance, garantendo una reale integrazione programmatica tra il sistema dell'anticorruzione e trasparenza e il sistema del ciclo della performance. La formazione, inoltre, andrebbe diversificata per garantire agli addetti appartenenti alle strutture trasversali (Staff RPCT, supporto all'OIV, Performance e DPO) strumenti e conoscenze utili per supportare le altre strutture regionali nelle attività di competenza. L'OIV ritiene, infine, utile che sia avviata un'attività di formazione anche sulla delicata tematica dell'etica e dell'integrità. Affinché il codice di comportamento possa rappresentare lo strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione è necessario coltivare la cultura dell'etica professionale, anche nell'ottica di assicurare un leale dovere di collaborazione dei dirigenti e dei dipendenti con il RPCT.

5.D Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti

Al termine dei corsi di formazione somministrati nel corso dell'anno, sono stati forniti dei questionari di "*customer satisfaction*" che consentissero ai partecipanti di valutare l'attività formativa erogata. Dall'analisi dei questionari, è emerso una percentuale di soddisfazione molto elevata, pari a circa il 97% di gradimento espresso. L'OIV, stante anche gli apprezzamenti espressi, auspica che l'Amministrazione prosegua l'attività di erogazione di corsi di formazioni al personale dipendente.

5.6. Rotazione del personale

6.B Indicare se nell'anno 2022 è stata effettuata la rotazione dei Dirigenti come misura di prevenzione del rischio

Con DGR n. 359/2022 sono state innovate le precedenti disposizioni in materia previste dalla DGR n. 659/2019. La concreta attuazione di tale misura rappresenta un elemento chiave del processo di contrasto alla corruzione, come del resto più volte ribadito dall'ANAC. Già dal 2012 la legge anticorruzione (D.L. 190/2012) ha previsto che il RPCT verifichi l'effettiva rotazione degli incarichi nei settori maggiormente a rischio. Il RPCT segnala che sono stati avviati ulteriori 33 interPELLI nel corso del 2022, in aggiunta a quelli dell'anno precedente.

Nel corso del 2022, comunque, sono stati conferiti n. 23 incarichi dirigenziali, di cui 13 nuovi mentre i restanti sono una sostanziale conferma degli incarichi in essere.

L'OIV auspica, altresì, che lo stesso principio sia applicato in occasione dell'assegnazione delle posizioni organizzative, a seguito delle modifiche intervenute nel CCNL.

6.C Indicare se l'ente, nel corso del 2022, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2022)

Il RPCT evidenzia le numerose delibere intercorse nel 2022 con cui sono state disposte altrettante modifiche organizzative con cui si è provveduto tanto alla soppressione e creazione di Strutture dirigenziali di Primo e Secondo Livello quanto alla riallocazione funzionale delle Strutture medesime. La relazione del Responsabile, inoltre, pone l'attenzione anche sulla Legge Regionale del 21/10/2022, n. 14 che, all'art. 1, ha autorizzato la Giunta a disciplinare entro i successivi dodici mesi il proprio ordinamento amministrativo.

5.7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali d.lgs. 39/2013

7.A Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità

L'OIV prende atto dei controlli posti in essere, così come relazionato dal RPCT e auspica un costante monitoraggio delle apposite dichiarazioni rilasciate dal personale, dirigenziale e non, in merito.

5.8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali - d.lgs. 39/2013

8.A Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità

Il RPCT riferisce che il competente Ufficio presso la Direzione Generale per le Risorse Umane ha provveduto a un controllo a campione delle dichiarazioni rese. Nello specifico, sono state esaminate 28 dichiarazioni su 140 acquisite. Il Responsabile segnala che, almeno per quanto ai controlli già completati, non risultano situazioni di incompatibilità.

5.9. Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

9.A Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi

Il RPCT dà atto che la procedura è stata già introdotta nel 2016 a seguito di approvazione della Delibera di Giunta n. 316 del 28.06.2016 ad oggetto "*Disciplinare per le incompatibilità ed incarichi vietati al personale dipendente della Giunta della Regione Campania. Modalità per le autorizzazioni ex art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.*". L'OIV, tuttavia, ritiene opportuno implementare nel PTPCT misure atte a verificare, anche mediante controlli a campione sul personale dirigenziale e non, eventuali incarichi extra-istituzionali non autorizzati. L'implementazione del controllo *de qua* appare opportuna sulla scorta della considerazione che i meccanismi di controllo dovrebbero prescindere anche dalle eventuali segnalazioni pervenute.

9.C Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati

Il RPCT ha evidenziato la mancanza di segnalazioni al riguardo. L'OIV ritiene necessario introdurre meccanismi di controllo attivabili anche in assenza di segnalazione.

5.10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)

10.A Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione

Archiviato il canale di segnalazione degli illeciti previsto nel passato (posta elettronica), nel 2021 è stato utilizzato il sistema informatizzato di invio delle segnalazioni, in grado di garantire la piena tutela del dipendente che effettua segnalazioni, con particolare attenzione alla riservatezza dell'identità del *whistleblower*. Il RPCT riferisce di una verifica sulla compatibilità della procedura in uso con la Delibera ANAC 469/2021. Gli esiti sono trasti trasmessi al DPO e all'ufficio speciale per la Transizione Digitale. Nel corso del 2022, l'attività di verifica sulla compatibilità è proseguita e si è convenuto, per ragioni attinenti alla convenienza economica, non aggiornare la piattaforma in uso, che, nelle more, resta ancora in funzione, ma utilizzare, previa customizzazione, l'ultima versione della piattaforma *open source* messa a disposizione dalla stessa Autorità.

Si segnala che il Codice di Comportamento approvato nel 2020 ha introdotto una disciplina più specifica, volta, in particolare, a individuare i soggetti destinatari delle segnalazioni. Conformemente agli auspici dell'OIV dei precedenti anni, con DGR n. 90 del 09 marzo 2021 è stato approvato il nuovo Codice di comportamento. Per quanto qui di pertinenza, si evidenzia la modifica all'art. 8 con l'introduzione di due commi volti a individuare, da un lato, uno specifico dovere di collaborazione con il RPCT nei confronti dei referenti per la prevenzione della corruzione e, dall'altro, un obbligo di comunicazione tempestiva in capo al dipendente che sia venuto a conoscenza della sussistenza nei propri confronti di provvedimenti adottati dall'Autorità Giudiziaria. L'Organismo, tuttavia, segnala ancora una volta, così come in passato, l'esigenza di disciplinare più compiutamente le modalità di segnalazione nonché le forme di tutela del *whistleblower*.

10.D Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di *whistleblower*

La presenza di un sistema informatico di raccolta e gestione delle segnalazioni, volto a garantire l'anonimato, non ha portato a un aumento delle segnalazioni rispetto all'anno precedente. Andrebbe eventualmente assicurata una campagna informativa interna per evidenziare i passi in avanti compiuti sul tema anche a tutela del *whistleblower*. Il RPCT, in ogni caso, segnala che sono pervenute n. 2 segnalazioni, tempestivamente istruite e definite.

5.11. Codice di comportamento

11.A Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)

Con Deliberazione di Giunta n. 90 del 9 marzo 2021 è stato adottato il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, il cui testo è stato predisposto a seguito della procedura aperta di cui all'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e del parere espresso dall'OIV.

Si ribadisce la necessità di garantire, con il prossimo aggiornamento, un reale coordinamento tra le norme del Codice di Comportamento e le indicazioni del PTPCT, atteso che il codice di comportamento rappresenta lo strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione.

L'OIV propone di valutare la possibilità di adeguare il codice di comportamento, in coerenza con le indicazioni fornite dall'ANAC con la Delibera n. 469/2021, in tema di tutela della riservatezza dei *whistleblower*.

11.B Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni)

L'articolo 2, comma 3, del Codice di Comportamento estende l'ambito di applicazione anche ai soggetti di cui all'art. 2, c. 3, d.P.R. 62/2013. L'OIV, tuttavia, non ritenendo esaustivo il richiamo di cui al citato articolo 2, nel parere reso sul Codice ha suggerito la possibilità di dedicare ai consulenti, e più in generale ai soggetti esterni, una specifica sezione del Codice che potrebbe essere attuata nel prossimo aggiornamento.

5.12. Procedimenti disciplinari e penali

12.B Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti

Nella relazione presentata, si evidenzia che nel corso del 2022 sono stati avviati n. 32 procedimenti disciplinari, la maggior parte dei quali sono riconducibili a eventi corruttivi penalmente rilevanti. Il Responsabile precisa, altresì, che i procedimenti ancora pendenti riguardano, tuttavia, condotte poste in essere da chi, all'epoca dei fatti, prestava servizio presso altra PA.

12.D Se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati)

Dei procedimenti disciplinari e suscettibili di essere penalmente rilevanti, si segnalano n. 23 procedimenti, la maggior parte dei quali riconducibili alle fattispecie di falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.

12.E Indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree)

Dal report realizzato dal RPCT, emerge che la maggior parte dei procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, sia penalmente rilevanti che non, afferisce all'acquisizione e alla gestione del personale. In misura nettamente ridotta, si evidenzia, altresì, che gli altri procedimenti riguardano le aree relative ai contratti pubblici (n. 5 procedimenti) e ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario (n. 2 procedimenti).

5.15. Pantouflage

15.A Indicare se sono stati individuati casi di *pantouflage* di dirigenti

L'OIV ritiene che le attività di verifica possano essere svolte in maniera uniforme, accentrando i compiti in capo ad un'unica struttura. Il PTPCT lascia, invece, il compito ai singoli dirigenti che non sempre hanno a disposizione strumenti idonei per le verifiche. Anche in questo caso accordi

con altri Enti (Agenzia delle Entrate, ad esempio) potrebbero essere di aiuto per l'effettivo rispetto della normativa.

6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi della relazione del RPCT relativa all'anno 2022, alla stregua di quanto osservato già nello scorso anno, conferma i passi in avanti compiuti dall'Amministrazione nell'ultimo triennio. Le scelte organizzative compiute e la maggiore maturità degli attori hanno portato l'Ente a superare la stasi registrata negli anni 2016-2018 e a predisporre e attuare misure per contrastare *i fenomeni corruttivi* (così come definiti dall'ANAC nel PNA 2019) in maniera sempre più sostanziale.

Nell'ottica di una gestione ottimale dei processi e per il perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente seguendo i principi di efficacia, efficienza ed economicità e in un'ottica di impulso collaborativo, l'OIV intende formulare, in aggiunta alle osservazioni che hanno preceduto il presente paragrafo, alcune raccomandazioni finalizzate a incrementare il livello di responsabilizzazione degli attori (organo politico e dirigenti) a garanzia dell'imparzialità dei processi decisionali. La prevenzione della corruzione in una struttura amministrativa complessa, quale è quella della Regione Campania, infatti, deve avere come obiettivo principale quello di elaborare e articolare misure che limitino e contrastino il possibile sviluppo di dinamiche e condotte corruttive, evitando il ricorso ad una serie, più o meno ordinata e coerente, di (formali) adempimenti amministrativi.

Gli ulteriori sviluppi attesi dovranno riguardare:

- **Sistema informativo integrato.** È evidente il progressivo miglioramento delle attività in materia di anticorruzione e trasparenza, assistite dalla procedura informatica già in uso per la gestione del ciclo della performance. È auspicabile, quindi, un continuo miglioramento delle varie fasi che sottendono i processi individuati dal PTPCT.
- **Evoluzione del portale trasparenza.** Si segnala, in un'ottica propositiva, che il Piano Nazionale di digitalizzazione e semplificazioni delle PP.AA. - promosso dal PNRR - propone la creazione di una piattaforma unica della trasparenza che consenta a tutte le Amministrazioni di caricare direttamente i dati in un unico spazio virtuale accessibile a chiunque. Il progetto, sicuramente degno di menzione, garantirebbe per l'Ente sempre maggiori standard di trasparenza consentendo anche un continuo *benchmarking* con le altre realtà pubbliche.
- **Pianificazione integrata delle attività.** Anche in merito alla più volte auspicata integrazione delle attività, l'OIV evidenzia quanto la disciplina del PIAO, introdotta dall'art. 6 del D. L. n. 80 del 09 luglio 2021, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, abbia profondamente spinto l'attività di programmazione campana a una *vision* più integrata e coordinata. La Regione Campania ha approvato il primo PIAO, per il triennio 2022/2024, con la DGRC n. 344 del 28/06/2022 che, però, non era comprensivo di tutti gli strumenti di programmazione a causa del differimento per la sua adozione al 31 luglio 2022. Con il Piao 2023-2025, approvato con DGRC del 13/02/2023, n. 41, invece, mediante la confluenza dei residui Piani di Programmazione rimasti esclusi dal PIAO adottato nel corso dell'anno precedente, la Regione Campania ha impresso una maggiore semplificazione delle azioni di programmazione e una visione integrata degli obiettivi verso cui tende l'azione amministrativa. Tutto ciò premesso, l'OIV evidenzia come la pianificazione del PIAO sia tesa a promuovere e garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per i cittadini e per le imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi amministrativi, mediante una maggiore semplificazione delle azioni di programmazione. Ciò rappresenta un notevole traguardo per l'Amministrazione regionale e un'importante occasione per il territorio

- **Condivisione partecipativa.** Come già riferito nel passato, si invita l'Amministrazione a potenziare i momenti di confronto con gli *stakeholder*, che sono titolari di un diritto/dovere alla partecipazione finalizzato al controllo sociale delle attività realizzate.
- **Rispetto dei tempi.** L'OIV invita l'Amministrazione a realizzare ogni utile iniziativa affinché l'auspicata crescita culturale dell'organizzazione consenta il **rispetto dei tempi previsti**. Tutti i dirigenti sono tenuti a collaborare in maniera tempestiva e proattiva con il RPCT.
- **Ulteriori integrazioni del PTPCT**

I risultati raggiunti nel tempo devono fungere da leva per l'ottimizzazione dei processi. In particolare, l'OIV ritiene opportuno segnalare:

 - a) **Pantouflage.** L'OIV, preso atto delle attività svolte, rinnova l'invito a razionalizzare il processo dei controlli, suggerendo un accentramento delle attività di verifica in capo a un'unica struttura. Per assicurare uniformità nelle verifiche, si potrebbe superare l'attuale previsione che lascia il compito ai singoli dirigenti che non sempre hanno a disposizione strumenti idonei per le verifiche.
 - b) **Mappatura dei Processi.** Il continuo e dinamico aggiornamento del processo di mappatura, coordinato dal RPCT, va raccordato con la descrizione dei procedimenti amministrativi rilevati ex art. 35 del d.lgs. 33/2013. Questi ultimi andrebbero aggiornati ed esposti in una modalità tale da consentire una più semplice ricerca. L'aggiornamento dei procedimenti consente di identificare al meglio i processi organizzativi dell'Ente, in conformità con quanto previsto dalla L. 241/90 e ribadito dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013. Il percorso va guidato e non deve essere eccessivamente autoreferenziale.
 - c) **Formazione del Personale.** L'OIV registra con entusiasmo le numerose occasioni di formazione per il personale dirigenziale e per quello di comparto. Ciononostante, l'Organismo ribadisce, anche in questa sede, l'importanza che le attività in parola non siano erogate in un'ottica puramente adempimentale ma che possano essere effettivamente intese come funzionali alle attività svolte dal personale. A ciò, l'OIV vuole, altresì, sottolineare l'esigenza di garantire la continuativa e progressiva formazione, con specifico riferimento ai soggetti che partecipano al processo (personale addetto alla struttura del RPCT, a quello di supporto all'OIV, al DPO ed alla Performance). Le strutture trasversali, in altre parole, in maniera coordinata e consapevole dovranno garantire il necessario supporto alle strutture amministrative dell'Ente.

Concludendo, nel richiamare quanto affermato nelle pagine precedenti, l'analisi della Relazione del RPCT per il 2022 conferma una graduale crescita del sistema nel suo complesso, frutto anche della sedimentazione del modello organizzativo utilizzato. I risultati ottenuti, rispetto a quelli programmati, vanno nella giusta direzione.

Tutto ciò premesso, nei limiti delle osservazioni e delle raccomandazioni sopra riportate, con la presente si verifica la Relazione del RPCT per il 2022.

FIRMATO

Presidente dell'O.I.V.: Prof. Mario Sorrentino
Componente O.I.V.: Dott.ssa. Genoveffa Tadonio
Componente O.I.V.: Avv. Francesco Stabile