

MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUTTIVE PREVISTE NEL 2023

1. Misure di digitalizzazione

Preliminarmente, si ritiene utile evidenziare lo sforzo effettuato dalla Regione Campania mediante l'attivazione di plurimi servizi informatici nel triennio 2022-2024: con l'implementazione delle procedure online, si è raggiunto il numero di 137 servizi digitali attivati (disponibili sul Catalogo dei Servizi digitali, raggiungibile all'indirizzo <https://servizi-digitali.regione.campania.it/>).

Le istanze vengono presentate tramite identità digitale e i servizi sono erogati in modalità esclusivamente telematica che prevede la digitalizzazione di tutte le fasi del procedimento amministrativo. Le aree tematiche interessate sono: Agricoltura; Ambiente; Attività Produttive; Energia; Lavori pubblici; Lavoro e formazione; Protezione civile; Ricerca e innovazione; Sanità; Settore pubblico; Sociale; Turismo e cultura; Utility.

2. Monitoraggio delle misure generali (MG).

Il monitoraggio delle misure generali previste nel PIAO-RCT 2024-2026, concluso a fine gennaio 2025, porta ad affermare che tutte le misure generali previste sono state attuate, ad eccezione di alcuni casi in cui le strutture dirigenziali hanno dichiarato l'assenza di presupposti (p.e., incompetenza, mancanza di procedimenti amministrativi sottesi alla MG).

A seguire, alcuni dati sintetici per singola MG.

a) Trasparenza (MG1)

Le attività di monitoraggio poste in essere nel 2024 hanno riguardato gli obblighi di pubblicazione di atti e dati pubblicati nel 2° semestre 2023 e nel 1° semestre 2024¹. Il monitoraggio è stato effettuato su 2 livelli.

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

Il 2° livello, posto in essere dall'Ufficio di supporto al RPCT, ha riguardato le criticità evidenziate nel corso della prima fase di verifica.

È stato, infine, effettuato il monitoraggio relativo alle sottosezioni coinvolte dall'attività di attestazione dell'OIV al rispetto degli obblighi di trasparenza indicati nella Delibera ANAC n. 294 del 13.04.2024. Dai riscontri pervenuti emerge un buon rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte delle strutture regionali, a fronte della rilevante mole degli adempimenti in questione. Le criticità rilevate si riferiscono principalmente ad una non completa automazione del flusso dei dati, delle informazioni e degli atti prodotti e la loro pubblicazione su Amministrazione trasparente; ad incomplete o erranee compilazioni della scheda di pubblicità, anche per problematiche di natura informatica di volta in volta risolte; ad errori di digitazione nel sistema E-Grammata; ad interpretazioni della normativa di riferimento (sia quella di settore, come ad esempio la normativa sugli appalti, sia quella sulla trasparenza).

L'attività di indagine complessiva sul contenuto e sull'architettura della sezione Amministrazione trasparente e delle relative sottosezioni effettuata nell'anno 2024 ha consentito comunque di colmare le lacune di volta in volta intercettate, anche mediante modifica ed aggiornamento delle maschere e dei flussi dell'applicativo informatico di adozione degli atti inerenti la sottosezione Bandi di gara e contratti e Provvedimenti.

b) Codice di comportamento (MG2).

In attuazione della prima azione della misura generale de qua il RPCT, congiuntamente con l'Ufficio Disciplinare, ha elaborato un testo di Codice di comportamento aggiornato, proposto alla Giunta e da essa approvato con delibera n. 612 del 14.11.2024, che è stata pubblicata sul Bollettino ufficiale

¹ I dati sono altresì riportati nella Relazione sul PIAO – sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026, pubblicata in Amministrazione trasparente, Altri contenuti. Il monitoraggio sugli obblighi di trasparenza relativi ad atti e dati pubblicati nel 2° semestre 2024 è stato avviato nel mese di gennaio 2025.

n. 83 del 02.12.2024. Il nuovo Codice di comportamento è entrato in vigore il 17.12.2024, pertanto gli uffici regionali hanno rendicontato le proprie attività al riguardo tenendo conto del previgente Codice di comportamento del 2021.

L'Ufficio Disciplinare 501402 ha richiesto a tutte le strutture di primo livello di fornire informazioni circa le azioni poste in essere per attuare le disposizioni del vigente Codice di comportamento, ponendo particolare attenzione sugli artt. 2 (Ambito di applicazione), 5 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni), 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi, su cui cfr. anche MG4), 7 (Obbligo di astensione), 8 (Prevenzione della corruzione e whistleblowing), 9 (Trasparenza e tracciabilità), 11 (Comportamento in servizio), 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti), 14 (Contratti ed altri atti negoziali, su cui cfr. anche MG4) e 18 (Disposizioni transitorie e finali). Sulla base dei riscontri ricevuti in attuazione della misura attuativa n. 2, la predetta UOD ha trasmesso al RPCT, in adempimento alla misura attuativa n. 3, una relazione sui dati raccolti: il Responsabile dell'Ufficio disciplinare a chiusura del citato report ha inoltre rappresentato che le disposizioni del codice di Comportamento e del codice Disciplinare sono oggetto di studio e di approfondimento costanti.

c) Rotazione del personale (MG3).

Il PIAO – sottosezione RCT 2024 – 2026 prevedeva al riguardo come misura attuativa n. 1 la *“Applicazione dei criteri di rotazione del personale dirigenziale in occasione della scadenza degli incarichi (DGR n. 359/2022)”*. La struttura competente in materia di incarichi dirigenziali, UOD 501412, ha relazionato al RPCT comunicando che nell'anno 2024 non sono state avviate nuove procedure per interPELLI (fermo restando che in tutti gli avvisi di conferimento degli incarichi è inserita la precisazione che il conferimento dell'incarico avviene nel rispetto dei criteri per la rotazione del personale dirigente che opera nelle aree a rischio di corruzione, da attuarsi secondo le modalità definite con il disciplinare approvato con D.G.R. n. 359/2022).

Sulla totalità delle strutture la predetta UOD ha proceduto a verificare la decorrenza degli incarichi e, quindi, la loro durata, al fine di accertare eventuali superamenti dei limiti temporali come definiti dal corrispondente Disciplinare (Allegato 1 della DGR n. 359 del 07.07.2022) in relazione alle rispettive fasce di rischio di cui alle delibere n. 41 del 31.01.2024 e n. 206 del 02.05.2024 (PIAO - RCT 2024-2026).

Nello specifico, l'attività di controllo posta in essere dalla competente UOD 501412 relativa alla rotazione del personale dirigenziale può essere così sintetizzata in termini numerici: n. 244 strutture monitorate e aggiornate; n. 16 incarichi dirigenziali conferiti, tutti di nuova assegnazione (dei 16 incarichi, n. 1 è stato conferito a seguito della conclusione dei lavori della Commissione esaminatrice, n. 4 conferiti ad interim/assegnazioni aggiuntive e n. 11 conferiti con assegnazione funzioni); n. 115 dirigenti sono stati prorogati fino al 31.12.2024; nessun dirigente ha raggiunto o superato la durata massima degli incarichi nel 2024; n. 3 dirigenti raggiungeranno la durata massima degli incarichi nel 2025; n. 14 dirigenti raggiungeranno la durata massima dell'incarico nel 2026; n. 17 dirigenti raggiungeranno la durata massima dell'incarico nel 2027.

La misura attuativa n. 2 prevedeva, per tutte le strutture regionali, la *“Applicazione dei criteri di rotazione nella composizione delle Commissioni di concorso, selezioni, progressioni di carriera, interpello, procedure di mobilità ecc.; commissioni di gara; commissioni consultive e di vigilanza (DGR n. 359/2022)”*. In riferimento a tale azione, n. 21 strutture regionali hanno riferito di non aver attuato la misura prevista per mancanza dei presupposti, in quanto non competenti oppure perché nel corso dell'annualità 2024 non hanno proceduto a nominare commissioni di cui all'art. 10 della DGR n. 359/2022. Le altre 12 strutture regionali di primo livello hanno comunicato di aver attuato l'azione prevista.

L'azione n. 3 relativa alla rotazione poneva in capo ai Responsabili delle Strutture di primo livello la presentazione, al RPCT e allo Staff 92 della Direzione generale per le Risorse umane (quest'ultima in qualità di struttura di controllo competente in materia di mobilità interna del personale), di una *“Proposta di rotazione del comparto ai sensi dell'art. 6 dell'Allegato 2 della D.G.R. n. 359/2022 o, in caso di impossibilità applicativa (p.e. mancato superamento dei limiti temporali), comunicazione dei dati inerenti alla rotazione interna alla SPL se comunque effettuata (p.e. in caso di riorganizzazioni)”*. Tutte le SPL hanno segnalato che non risultano superati i termini per l'attuazione della rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree ad alto rischi di corruzione, così come individuati dalla D.G.R. n. 359/2022 in

ragione dei vari livelli di rischio e di priorità di ciascuna struttura di secondo livello, sulla base dei quali è stata stabilita una differente durata massima degli incarichi. Pertanto, le predette SPL hanno rappresentato che nessuna proposta di rotazione necessitava per l'anno 2025.

Come previsto dalla misura attuativa n. 4 (*"Monitoraggio sulla applicazione dei criteri di rotazione del personale di comparto da parte delle SPL (DGR n. 359/2022) e della rotazione interna alle SPL comunque effettuate (p.e., in caso di riorganizzazioni)"*), le SPL hanno trasmesso al competente Staff 501492 i dati e un resoconto in ordine all'applicazione dei criteri di rotazione comunque posta in essere nell'annualità di riferimento, o alla previsione di azioni volte a mitigare il potenziale rischio derivante dall'assenza di rotazione con l'adozione di misure sostitutive di contrasto alla corruzione, come previsto dall'art.6 "Misure sostitutive" dell'Allegato 2 del *"Disciplinare per la Rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei restanti dipendenti di comparto che operano nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni"*. Nello specifico, nella relazione di monitoraggio elaborata dal predetto Staff, si evidenzia che sono state attuate misure quali l'applicazione della modalità della doppia sottoscrizione del provvedimento conclusivo/proposta conclusiva dell'istruttoria, sia del soggetto istruttore della pratica, che del titolare del potere di adozione dell'atto finale, quale forma di corresponsabilità del procedimento; la condivisione dell'attività istruttoria da parte di più dipendenti in modo da evitare che stessi soggetti abbiano il controllo esclusivo dei procedimenti; la costituzione di gruppi di lavoro trasversali; la separazione delle funzioni; la segregazione dei compiti; la proceduralizzazione delle attività e la tracciabilità delle operazioni; l'istituzione di commissioni di controllo appositamente costituite; la promozione della formazione specifica e specialistica continua per rendere il personale più flessibile e quindi impiegabile in procedimenti ed attività diverse mediante l'acquisizione di maggiori e trasversali competenze professionali.

Dal report citato si evince, altresì, che In un'ottica di miglioramento dell'efficienza e funzionalità la Regione Campania si è posta, quale obiettivo strategico in materia di personale, il rafforzamento della sua capacità amministrativa attraverso una serie di misure di reclutamento (individuate nel PIAO 2024-2026), sia pure nel rispetto delle disposizioni normative statali limitative delle assunzioni e in conformità ai principi di razionalizzazione e semplificazione delineati nel DEF 2024 approvato dal Governo. Dette misure mirano a potenziare i ruoli della dirigenza regionale e del personale del comparto, anche attraverso il ricambio generazionale, al fine di compensare la progressiva e consistente diminuzione delle unità in *"organico"* che ha interessato pressoché tutti i profili e le categorie, garantendo un ampio turn-over del personale posto in quiescenza. I ruoli dirigenziali di molte Direzioni sono stati interessati da modifiche e cambiamenti, in esito ai recenti processi di reclutamento del *"Concorso pubblico, per titoli ed esami, per complessivi n. 46 posti nella qualifica dirigenziale"* (D.D. n. 58 del 22.10.2024 in attuazione degli indirizzi formulati con D.G.R. n. 226, in ordine allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi indetti dall'Ente), che ha portato, consequenzialmente, ad un ulteriore ricambio nei ruoli chiave del personale di qualifica dirigenziale, mediante l'immissione in servizio di nuovi dirigenti. Inoltre, grande impulso è stato dato altresì all'implementazione dei Dipendenti di qualifica non dirigenziale, grazie all'ingresso delle nuove professionalità assunte a seguito delle procedure messe in atto nelle ultime annualità e di seguito riportate: 1) procedura selettiva RIPAM *"Piano per il lavoro"*; 2) *"Progressioni Verticali"* e relativi scorrimenti a seguito di cessazioni/pensionamenti; 3) *"Progressioni Orizzontali"*; 4) reclutamento di n. 90 unità di personale di categoria D di *Area Tecnica* mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico indetto da altra pubblica amministrazione, nonché, di n. 30 unità di personale di categoria D di *Area Informatica*, mediante utilizzo della graduatoria del concorso indetto per il potenziamento dei CPI regionali; 5) procedura di Mobilità volontaria del personale di comparto, attivata con avviso pubblico del 25.01.2023 ai sensi dell'art. 30, comma 2-bis del d.lgs. n. 165/2001, tenuto conto del rispetto del successivo articolo 34-bis; 6) reclutamento di n. 120 unità di personale di ambito amministrativo appartenente alle aree degli *"Istruttori"* e dei *"Funzionari"* mediante formalizzazione degli Accordi tra la Giunta regionale della Campania e la ASL Napoli 1 Centro per l'utilizzo delle graduatorie concorsuali della stessa Azienda; 7) stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 50, comma 17-bis del d.l. n. 13/2023, delle n. 8 unità assunte a tempo determinato presso la Giunta, ai sensi dell'articolo 1, comma 179 della l. n. 178/2020, in esito al concorso *"RIPAM-Coesione"*, giusto D.D. n. 54/2024.

Dalla relazione dell'ufficio struttura di controllo si evince che molte Direzioni hanno previsto l'attività di affiancamento e formazione finalizzata alla rotazione, dovuta al naturale ricambio del personale posto in quiescenza. In conseguenza delle diverse "cessazioni dal servizio" e delle "recenti nuove immissioni in servizio" le SPL hanno adottato provvedimenti di riassegnazione interna del personale (tra le SSL delle DG) con la generale ridefinizione e rimodulazione degli Incarichi di specifica responsabilità e delle Posizioni di elevata qualificazione affidati al personale in esse incardinato, tanto anche ai sensi per gli effetti del nuovo Contratto Decentrato Integrativo per il personale della Giunta regionale.

Inoltre, alcune Direzioni (ad esempio, Politiche agricole alimentari e forestali, Risorse finanziarie, Mobilità, Ufficio Speciale Grandi opere, Ciclo integrato acque e Valutazioni ambientali, Risorse umane, Gabinetto del Presidente) sono state caratterizzate da un riassetto organizzativo, a seguito del quale il personale è stato riassegnato alle strutture di nuova istituzione (UOD/STAFF). In esito a tale processo molti dipendenti hanno cambiato non solo la struttura di appartenenza, ma anche attività e compiti, garantendo la continuità dell'azione amministrativa, senza però ledere l'efficienza ed il buon andamento delle attività di competenza.

Altre strutture, invece, hanno applicato la rotazione quale strumento "ordinario" di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane, prevedendo l'organizzazione del lavoro basata sulla modifica periodica e funzionale degli incarichi afferenti alle attività realizzate dalle Strutture medesime (es. RUP, supporto al RUP, DEC, ecc...), tenendo conto delle specifiche competenze. In molti casi, però, alcune attività di natura prettamente tecnica per la loro infungibilità poco si sono prestati ad un'ampia rotazione, anche in considerazione del numero esiguo di funzionari con profilo adeguato a svolgerle.

Inoltre, la struttura di controllo 501492 ha proceduto nel corso del 2024, alla elaborazione di report trimestrali della mobilità interna (al 31.03.2024, al 30.06.2024, al 30.09.2024, al 31.12.2024), l'ultimo dei quali fotografa la situazione dell'andamento annuale alla data del 31.12.2024. In essi è stato evidenziato il flusso di mobilità dei dipendenti, specificandone la categoria di appartenenza, oltre alla differenziazione dei trasferimenti intra ed extra Uffici apicali.

ANNUALITA' 2024								
Misura Attuativa: "Rotazione del personale di comparto"								
	DATI RIEPILOGATIVI DIPENDENTI INTRA UFFICI APICALI				DATI RIEPILOGATIVI DIPENDENTI EXTRA UFFICI APICALI			
	DIPENDENTI PER CATEGORIA I TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA II TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA III TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA IV TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA I TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA II TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA III TRIMESTRE	DIPENDENTI PER CATEGORIA IV TRIMESTRE
ex Categoria A	2	2	1	2	2	1	0	0
ex Categoria B	4	2	7	1	1	0	0	2
ex Categoria C	52	20	12	22	0	3	1	17
ex Categoria D	80	41	37	25	11	3	7	4
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRIGENTI APICALI	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	138	65	47	50	20	7	8	23

Tabella 1 - Riepilogo andamento annuale della mobilità interna

Dall'analisi sulla reportistica della mobilità interna, si può pertanto dedurre che i dipendenti di ex Categoria C e D "ruotano" maggiormente e che la movimentazione interna dei dipendenti risulta piuttosto alta in proporzione al personale complessivamente in servizio (allo stato, n. 58 trasferimenti complessivi tra strutture di primo livello e n. 300 trasferimenti interni alle strutture di primo livello al 31.12.2024) e, in genere, dovuti a processi di riorganizzazioni per l'efficientamento e la razionalizzazione delle Strutture amministrative stesse.

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

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

All'esito delle risposte ricevute, la citata struttura ha trasmesso al RPCT il resoconto dei dati raccolti, da cui risulta che nel secondo semestre 2023 nell'ambito della Direzione generale per le Risorse umane è stato segnalato n.1 caso di potenziale conflitto d'interesse da parte di un dirigente, con astensione e sostituzione con altro dirigente indicato dal direttore della medesima Direzione. Nell'ambito della Direzione generale per i Lavori pubblici e la Protezione civile, inoltre, si sono complessivamente presentate n. 5 situazioni di conflitto d'interesse da parte di dipendenti, risolte con la sostituzione di altri dipendenti delle suddette strutture oppure con la avocazione del procedimento da parte del dirigente della struttura.

Dal medesimo report relativo al primo semestre 2024, risulta che: nella Direzione generale per le Politiche agricole sono stati segnalati complessivamente n. 15 casi di potenziale conflitto d'interessi, tutti risolti invitando i dipendenti interessati dall'astenersi dal prendere decisioni ed assegnando le pratiche ad altri dipendenti; nella Direzione generale per le Risorse umane è stata segnalata n. 1 situazione di potenziale conflitto d'interesse con riguardo ad uno specifico procedimento (ritenuta tra l'altro insussistente dal RPCT); nella Direzione generale per i Lavori pubblici e la Protezione civile sono stati comunicati n. 6 casi di conflitto di interessi tutti risolti con avocazione del procedimento da parte del Dirigente della struttura.

È in corso l'attività di monitoraggio sul secondo semestre 2024.

Con riferimento, invece, all'attuazione di quanto indicato dalle disposizioni del Codice di comportamento in materia (art. 6, Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi; art. 14, Contratti ed altri atti negoziali) il monitoraggio rientra nell'ambito del report più generale sulla attuazione complessiva del Codice di comportamento regionale, predisposto dalla UOD Ufficio disciplinare nella qualità di Struttura di controllo. Dal report ricevuto si evince in proposito che gran parte delle Strutture (circa il 60%) ha dichiarato di aver acquisito, da parte del personale, specifiche dichiarazioni in ordine ai rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione intrattenuti negli ultimi tre anni con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti. Circa il 30% delle Strutture ha precisato che, per ogni procedimento, sia il dirigente che i dipendenti che partecipano all'istruttoria e/o alla decisione finale sottoscrivono la dichiarazione in ordine all'assenza di conflitti di interessi. Una Struttura ha dichiarato che, per la specifica materia degli appalti, è stata data disposizione di far rendere la relativa dichiarazione a tutti i soggetti coinvolti in una qualsiasi fase di affidamento (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti). Circa il 30% delle Strutture ha dichiarato di aver dato ampia diffusione alla Circolare n.1/2023 del RPCT (prot. n. 309052 del 16.06.2023) avente ad oggetto "Circolare in materia di conflitto d'interessi e obbligo di astensione dei dipendenti della Giunta Regionale" e di aver acquisito le dichiarazioni dei dipendenti sugli appositi modelli allegati alla stessa.

Con riferimento, infine, al conflitto d'interessi nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, ai quali pure si applica il Codice di comportamento regionale ai sensi dell'art. 2, si rimanda da un lato al monitoraggio effettuato sull'attuazione della predetta disposizione; dall'altro, alla dichiarazione resa dai consulenti precedentemente al conferimento dell'incarico.

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

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

Nel resoconto prodotto dalla competente Struttura di controllo 501403, sono innanzi tutto riepilogati i dati complessivi relativi all'anno 2023 al fine di ricomprendervi anche quelli successivi alla relazione sui dati del 2023 prodotta ai fini del PIAO - RCT 2024-2026. Dal report risulta, dunque, che nel corso del 2023 sono stati predisposti n. 19 decreti di autorizzazione per lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali (di cui n. 1 di rettifica). Tutti i decreti di autorizzazione sono stati concessi per incarichi conferiti a titolo oneroso (importi presunti, quantificati o da quantificare). Sono state inoltre predisposte n. 98 comunicazioni/prese d'atto per svolgimento incarico esterno, di cui n. 33 a titolo gratuito o con previsione di rimborso spese e n. 65 con previsione di compenso e/o importo da

quantificare. Nel corso dell'anno 2023 sono state presentate, inoltre, n. 11 istanze di autorizzazioni/prese d'atto relative ad ipotesi per le quali non è stata concessa la relativa autorizzazione allo svolgimento dell'incarico.

In riferimento all'anno 2024, alla data del report, sono stati predisposti n. 18 decreti di autorizzazione. Tutti i decreti di autorizzazione sono stati concessi per incarichi conferiti a titolo oneroso. Sono state predisposte n. 76 comunicazioni/prese d'atto per svolgimento incarico esterno (tra queste n. 1 inerente ad una rinuncia incarico), di cui n. 21 a titolo gratuito o con previsione di rimborso spese e n. 55 con previsione di compenso e/o importo da quantificare. Nel corso dell'anno 2024, e fino alla data del report, sono state, inoltre, presentate n. 6 istanze di autorizzazioni/prese d'atto relative ad ipotesi di incarichi per le quali non è stata concessa la relativa autorizzazione allo svolgimento dell'incarico.

La seconda azione attuativa della misura generale che si consuntiva consiste nell'effettuazione di controlli a campione sulle dichiarazioni sottoscritte dai dipendenti in relazione alle comunicazioni pervenute e alle autorizzazioni concesse nell'anno precedente. Anche questa azione è stata posta in essere dalla UOD 501403 che, in proposito, ha inoltrato al RPCT il resoconto sui controlli a campione effettuati in relazione alle comunicazioni e autorizzazioni dell'anno 2023. Dal resoconto risulta che in data 11.09.2024 si è proceduto al sorteggio dei nominativi dei dipendenti oggetto di controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive degli atti di notorietà ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445/2000, al fine del rilascio della preventiva autorizzazione/presa d'atto ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001. Secondo quanto previsto dal punto 3 della circolare n. 11 del 05.11.2015 a firma del RPCT – contenente le modalità e i criteri per lo svolgimento dei controlli sulle veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ai sensi del d.P.R. n. 445/2000 e s.m.i. – sono assoggettate al controllo, mediante criteri di casualità, il 5% delle dichiarazioni presentate dai dipendenti. Tra gli obiettivi individuali di performance assegnati alla dirigente della struttura 501403 per l'anno 2024, al fine del potenziamento dei controlli sulle dichiarazioni rese per il rilascio delle autorizzazioni/prese d'atto, si è previsto un ulteriore incremento della percentuale di controllo rispetto a quanto già operato per gli anni 2022 e 2023: nello specifico è stato previsto un incremento della percentuale di controllo dal 10% al 15% (già nel 2022 l'obiettivo individuale prevedeva un incremento della percentuale di controllo dal 5% all'8% e nel 2023 un incremento dall'8% al 10%). Ai sensi di quanto premesso, con riferimento all'anno 2023, il controllo ha riguardato n. 18 dipendenti (su n. 117), come indicati nel verbale agli atti dell'ufficio competente. A tal fine la UOD 501403 ha richiesto alla UOD Trattamento Economico (501405) e, ai fini di un controllo più incisivo, anche alla UOD Assistenza Fiscale (501408) di verificare e di comunicare, per i n. 18 dipendenti sottoposti a controllo, eventuali compensi percepiti da parte di soggetti/enti terzi nel corso dell'anno 2023 e fino alla data della richiesta. A seguito di tale richiesta, la UOD 501408 trasmetteva le sue evidenze: per n. 10 dipendenti, la verifica è risultata negativa e non ha richiesto ulteriori attività da parte della UOD competente; per n. 7 dipendenti, trattavasi di compensi percepiti per incarichi autorizzati o conferiti dall'amministrazione o comunque relativi a periodi precedenti alla data di assunzione presso l'Amministrazione regionale o a periodi successivi alla data di cessazione del rapporto lavorativo (anche in questo caso gli atti sono stati quindi archiviati); per n. 1 dipendente si è reso necessario operare ulteriori approfondimenti e, a seguito di parziale rettifica da parte della citata UOD 501408 di quanto già comunicato, il procedimento veniva infine archiviato. La UOD 501405 comunicava pagamenti erogati per conto di soggetti/enti terzi a favore di n. 4 dipendenti oggetto di controllo: tali pagamenti, però sono stati tutti ricondotti ad incarichi comunicati all'Ufficio competente e per i quali si era provveduto a prendere formalmente atto del loro svolgimento. Tutti gli atti relativi ai controlli sono stati quindi archiviati, non essendosi, tra l'altro, resa necessaria alcuna attività volta al recupero di somme indebitamente percepite dai dipendenti sottoposti a verifica o eventuali comunicazioni all'Ufficio disciplinare.

Le attività extraistituzionali sono oggetto anche di un altro controllo, svolto dal Servizio Ispettivo incardinato presso lo Staff 501491 della Direzione generale per le Risorse umane. Tale controllo viene effettuato su un campione individuato mediante estrazione casuale attraverso metodologie informatiche e corrispondente al 3% dei dipendenti in servizio appartenenti a tutte le categorie (D.G.R. n. 844 dell'11.12.2018).

La terza azione attuativa della misura generale in parola riguarda l'adozione di una circolare attuativa, subordinatamente alla 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; nel corso del 2024, tuttavia, non è stata approvata la citata Delibera.

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

Al fine di snellire ed automatizzare le attività in esame, la Direzione generale per le Risorse umane ha proceduto, in raccordo con l'Ufficio speciale per la Crescita e la transizione digitale, a realizzare una piattaforma di presentazione telematica delle dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità annuali.

Nel mese di ottobre 2024 il competente ufficio UOD 501412 Conferimento incarichi dirigenziali, su un paniere di 165 dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità, previa differenziazione degli incarichi in due elenchi (l'uno per gli incarichi su strutture di livello generale; l'altro per incarichi su strutture di secondo livello), ha estratto un campione del 30%. I controlli sono stati tempestivamente avviati, dunque, sulle n. 55 dichiarazioni sorteggiate. Poiché, peraltro, n. 12 nominativi estratti riguardavano dirigenti titolari anche di incarichi ad interim, si può affermare che le posizioni oggetto di verifica sono 67. Dai riscontri pervenuti risulta che i controlli hanno dato esito negativo, ad eccezione di due posizioni delle quali solo una riguarderebbe condotte rientranti nei reati contro la P.A., e su cui sono ancora in corso le indagini.

Nel 2024, inoltre, sono stati conferiti n. 16 incarichi, e le corrispondenti dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità sono state oggetto di controllo di tipo puntuale (e non a campione). Dai riscontri pervenuti risulta che i controlli hanno dato esito negativo, ad eccezione di una posizione è emerso un esito positivo (lo stesso è già ricompreso nei dati sopra indicati relativi alla incompatibilità, essendo l'incarico *de quo* ad interim).

Riguardo gli incarichi dirigenziali presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, l'Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili della Segreteria di Giunta 400301 ha provveduto ad effettuare verifiche sulla veridicità della dichiarazione resa dal soggetto nominato dirigente presso gli UDCP nell'anno 2024. Come risulta dal verbale trasmesso, all'esito delle predette verifiche non sono state riscontrate violazioni accertate. I controlli sulle dichiarazioni sono stati effettuati secondo le seguenti modalità: verifica su SISTA e su Parix relativamente ad eventuali incarichi e cariche presso società partecipate controllate dalla Regione Campania ed enti di diritto privato; acquisizione dalla Procura della Repubblica di notizie in merito all'eventuale sussistenza di condanne per i reati di cui all'art. 3 d.lgs. 39/2013; consultazione dell'Anagrafe Amministratori locali e regionali per eventuali cariche pubbliche ricoperte; consultazione del Casellario INPS ai fini della verifica di eventuali attività professionali svolte.

Circa le verifiche di insussistenza di cause di incompatibilità per gli incarichi conferiti presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente, la struttura competente dell'Ufficio di Gabinetto ha svolto le seguenti verifiche sulle n. 15 dichiarazioni di incompatibilità ricevute: verifiche relative alla sussistenza di sentenze di condanna, passate in giudicato, di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 235/2012 mediante richiesta del certificato del casellario all'Ufficio del Casellario Giudiziale presso la Procura di Napoli; richiesta agli Uffici della Procura della Repubblica presso i Tribunali territorialmente competenti del certificato del casellario dei carichi pendenti, ex art. 27 d.P.R. 14.11.2002, n. 313; verifiche presso l'INPS circa la posizione previdenziale attiva ai fini della verifica di eventuali attività professionali svolte; verifiche mediante piattaforma regionale SISTA della sussistenza di incarichi e cariche presso società partecipate regionali e presso enti di diritto privato controllati, regolati o finanziati dalla Regione Campania; verifica di incarichi e cariche presso enti di diritto privato, effettuata attraverso la piattaforma Parix (Sistema informativo delle imprese della Regione Campania); titolarità di incarichi presso la banca dati PerlaPA; verifiche sul portale del Ministero dell'interno "Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali" relativamente ad eventuali cariche pubbliche ricoperte. Dal resoconto della struttura competente ai controlli risulta che dai riscontri ricevuti alla data del verbale non sono state accertate criticità.

g) Pantouflage (MG7)

Al fine del monitoraggio sull'attuazione della misura in oggetto, lo Staff di supporto al RPCT ha chiesto a tutte le SPL di relazionare in ordine alle attività svolte, secondo la propria competenza, per il compimento delle azioni descritte nel PTPCT 2024-2026 relative a questa misura.

La prima azione della misura generale anticorruzione in oggetto consiste nel monitoraggio relativo all'inserimento della clausola antipantouflage nei contratti di assunzione del personale, negli atti di

scelta del contraente e nei contratti pubblici. Dai riscontri pervenuti dalle SPL è risultato che alcune strutture (4002, 410201, 4101, 500393, 5010, 501483, 6001, 6010, 6012) hanno affermato di non essere competenti all'attuazione della misura, o perché non coinvolte nelle fattispecie previste dalla norma o perché non si sono verificati nel corso dell'anno i presupposti per l'applicazione della stessa. Le strutture preposte al reclutamento del personale (Direzione generale per le Risorse umane e Uffici di diretta collaborazione del personale) hanno confermato di avere inserito nei contratti di assunzione del personale la clausola antipantouflage standard. L'Ufficio speciale Grandi opere, nei cui compiti rientra l'indizione delle procedure di gara, ha dichiarato di effettuare controlli circa l'inserimento della clausola antipantouflage nei seguenti documenti: contratti per gli incarichi di studio e consulenza a titolo gratuito; documentazione di gara; contratti pubblici.

La seconda azione prevista per il 2024 per la misura in oggetto consiste nei "Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei dipendenti cessati estratti a campione". La Circolare del RPCT n. 1/2020 detta la disciplina per l'effettuazione di tali controlli. In sua attuazione lo Staff di supporto al RPCT ha provveduto ad estrarre a sorte i nominativi dei dipendenti cessati dal servizio nell'ultimo triennio (2021-2023) da sottoporre ai controlli in materia da parte della SPL in cui erano incardinati al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Sono stati individuati n. 48 nominativi, pari al 5% dei dipendenti cessati, arrotondato per eccesso, considerando le sole categorie C, D e Dirigenti; successivamente tali nominativi sono stati comunicati alle SPL presso cui i dipendenti estratti prestavano l'attività lavorativa al momento della quiescenza. A questi controlli si sono aggiunti, come già nel corso del 2022 e del 2023, quelli sui dipendenti cessati nel periodo maggio 2021-maggio 2024 e destinatari di incarichi a titolo gratuito presso strutture regionali, come previsto dalla misura specifica di competenza della UOD Quiescenza 501407 inserita nel PTPCT 2024-2026.

Le strutture di primo livello a cui il RPCT ha richiesto di effettuare i suddetti controlli antipantouflage, quindi, sono state: 4001, 4101, 4003, 4006, 5001, 5004, 5005, 5007, 5008, 5011, 5012, 5014, 5015, 5017, 5018, 6001. Tutte hanno comunicato al RPCT di aver effettuato i controlli in materia di antipantouflage mediante richiesta delle posizioni reddituali all'Agenzia delle Entrate. I riscontri forniti dalle SPL, sulla base delle informazioni ricevute dall'Agenzia delle Entrate, sono negativi. Seguiranno ulteriori aggiornamenti relativamente ai nominativi per i quali l'Agenzia fiscale non aveva ancora reso informazioni al termine fissato nel PIAO-RCT 2024-2026 per il monitoraggio.

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

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

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione della misura in parola, il RPCT ha richiesto alle Strutture di primo livello di relazionare in merito alle attività svolte, secondo la propria competenza, per il compimento della azione descritta nel PIAO - RCT 2024-2026 (Effettuazione dei controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati) relativa a questa misura generale. Dai riscontri pervenuti risulta che i controlli sono stati effettuati presso la Procura della Repubblica territorialmente competente e che, in alcuni casi, sono stati svolti su base campionaria. Alcune Strutture non hanno comunicato gli esiti di tutti i controlli effettuati poiché hanno dichiarato di essere in attesa di alcune risposte da parte delle Autorità competenti. Sono stati comunicati n. 5 esiti positivi, dei quali 2 si sono risolti a seguito di ulteriori approfondimenti, che continuano per i restanti. tutte le altre hanno dichiarato che i controlli effettuati di cui è pervenuto il riscontro hanno dato esito negativo. Infine, alcune SPL hanno affermato che la misura non è di loro competenza o che non si sono verificati nel corso dell'anno i presupposti per l'attuazione della stessa.

i) Whistleblowing (MG9)

La misura generale n.9 denominata "*Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower)*" non prevedeva per l'anno 2024 misure attuative.

j) Formazione (MG10)

In relazione alla misura generale in esame, tutti i percorsi formativi programmati per l'anno 2024 in materia di anticorruzione e trasparenza, d'intesa tra il RPCT e la UOD Formazione 501404, sono stati regolarmente attivati.

Essi hanno riguardato in particolare le seguenti attività:

- in materia di 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 (il corso, iniziato nella seconda metà del 2023, è proseguito con alcuni moduli fino ad aprile 2024);
- in materia di 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;
- in materia di etica e standard di comportamento: *“Il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania (DGR n. 612/2024) ed il recepimento delle recenti novità introdotte dal d.P.R. n. 81/2023.”*, in modalità webinar sincrono della durata di 2 ore destinato al personale dirigenziale. Per il 2025 il medesimo webinar sarà erogato in modalità asincrona per tutti i dipendenti del comparto per i dipendenti del comparto.

Per il dettaglio delle attività didattiche erogate in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy nonché nelle tematiche attinenti si rimanda alla seguente tabella, elaborata dalla competente UOD 501404, contenente l'indicazione delle informazioni relative al titolo, data, durata e numero di partecipanti (comprendendo anche i dati relativi alla formazione a domanda individuale), nonché le modalità di erogazione.

Tab 1 - Elenco delle attività didattiche

Date	CORSO	ore	modalità	piattaforma	erogazione	numero presenti
18/10/2023 - 24/04/2024	La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale. Modulo 1: 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 referenti anticorruzione	30	webinar asincrono e sincrono	piattaforma PAF della Scuola Nazionale dell'Amministrazione	SNA	73
12/03/2024 - 31/12/2024	Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti (durata variabile)	durata variabile	webinar asincrono	https://www.pianoformazioneup.org/login/index.php	formazione nazionale appalti (la Rete degli Osservatori regionali dei contratti pubblici)	piattaforma a non proprietari a/dato non in nostro possesso
23/04/2024 - 31/12/2024	Comunità di pratica e di apprendimento in materia di nuovo Codice degli Appalti	sempre attiva	aula virtuale - sincrona/asincrona	Piattaforma Teams	formazione interna	195 presenti in piattaforma
19/04/2024 - 02/12/2024	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 20 min)	11,33	webinar asincrono	piattaforma Syllabus	Syllabus	758 N.B. il corso si conclude il giorno 02.12
09/09/2024 - 30/09/2024	La trasformazione sostenibile per gli Enti Territoriali (durata variabile)	5,33	webinar asincrono	piattaforma Syllabus	Syllabus	337

	in relazione all'esito dell'assessment – max 5h e 20min)					
04/03/2024 - 18/03/2024	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	6	webinar asincrono	Blended Learning	Blended Learning	220
17/06/2024 - 29/07/2024	Percorso di formazione in Accountability per il governo aperto (2 livelli della durata complessiva di 4,5 ore)	4,5	webinar asincrono	piattaforma Syllabus	Syllabus	77

Si aggiunge, inoltre, che nella piattaforma informatica regionale Blended learning dedicata alla formazione sono presenti tutti i webinar in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy e argomenti correlati tenuti nel corso degli ultimi anni, fruibili da parte di tutto il personale. Nella relazione prodotta dalla competente UOD 501404, è indicato nel dettaglio il numero di accessi dei dipendenti regionali ai predetti webinar:

Tab 2 - Numero di accessi per corso

Denominazione corso	accessi/persone
Anticorruzione (G-Zoom)	8
Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania 2021	160
Corso di formazione specialistica per risk owner per il personale che opera nei processi a più elevato rischio corruttivo – AREA AFFARI LEGALI	19
Fondi SIE ed Aiuti di Stato 2020	6
Impatto dei decreti semplificazione (L.120/2020 e D.L.77/2021) sul D.lgs n. 50/2016 nella fase di gara	104
La gestione dei dati sanitari dei dipendenti delle PA in regime emergenziale COVID-19	1
La privacy: approfondimenti teorici ed operativi	6
Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione	10
Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania	14
Privacy all'interno della Regione e valutazione dei rischi	3
Rafforzamento ed empowerment per la definizione di misure tecniche ed organizzative per la gestione della privacy nell'amministrazione regionale	7
Trasparenza e Privacy: approfondimenti	3
Trasparenza e Privacy: il bilanciamento tra diritto alla riservatezza ed esigenza di trasparenza dell'azione della PA	9
Il PTPCT 2019-2021 della Regione Campania	2
Impatto dei decreti semplificazione (L.120/2020 e D.L.77/2021) sul D.lgs n. 50/2016 nella fase di gara	95
Le recenti misure di semplificazione amministrativa decreto legge n. 76 del 16.07.2020 "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"	6
PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e PNC (Piano Nazionale degli Investimenti complementari)	81
Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza	1
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	8

Con riferimento alla erogazione di corsi specialistici per *risk owner*, dopo un'istruttoria condivisa con l'Ufficio Formazione, al fine di evitare una eccessiva proliferazione di iniziative formative a discapito dell'ordinaria attività lavorativa, nel 2024 sono state esaminate le esigenze formative degli uffici che gestiscono attività (fasi processo) a rischio alto ed a rischio medio, soddisfatte mediante utilizzo dei corsi già disponibili in piattaforma e-learning oppure rinvio a successiva, eventuale formazione specialistica individuale.

Infine, la UOD 501404 ha relazionato anche in merito al gradimento dei discenti circa le attività formative erogate nel corso dell'annualità 2024. Per il corso denominato *“La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale”*, l'elaborazione dei questionari somministrati ha evidenziato una valutazione media complessiva molto alta, essendo pari a 89.1 su una scala di valori che va da 0 a 100. Il campione può considerarsi significativo in quanto su circa 73 frequentanti sono pervenuti 49 questionari. La rilevazione della customer relativa, invece, all'attività formativa denominata *“Corso specialistico operativo dalle previsioni normative del GDPR agli adempimenti pratici”* ha evidenziato un grading di valori medi molto alto (dal 4.62 al 4.99), con valore medio totale pari a 4.81 su una scala di valori da 1 a 6 (1= per nulla, 6 = molto/moltissimo soddisfatto), mentre le percentuali dei giudizi positivi (somma di giudizi pari a 4, 5 e 6 sul totale dei giudizi espressi) e di giudizi negativi (somma di giudizi pari a 1, 2 e 3 sul totale dei giudizi espressi) sono pari rispettivamente a 88.86% e 11.14%. La soddisfazione complessiva relativa alla domanda *“Quanto è soddisfatto complessivamente dell'offerta formativa ?”* registra valori medi pari a 4.80 e una percentuale dei giudizi positivi e negativi pari rispettivamente a 88.79% e 11.21%. Inoltre, pare necessario evidenziare i seguenti item relativi all'appropriatezza dei contenuti.

Tab 3 - rilevazione customer

LIVELLO DI SODDISFAZIONE MEDIO			
	Valore medio	media 456	media123
1.2. Ritiene la Sua partecipazione all'attività formativa coerente con il Suo lavoro?	4,92	90,65%	9,35%
1.3. Ritiene che la partecipazione all'attività formativa sia stata utile per lo sviluppo delle Sue competenze?	4,84	90,65%	9,35%
1.4. I principali obiettivi che l'attività formativa si riprometteva, a suo giudizio, sono stati raggiunti?	4,82	89,72%	10,28%
2.2. Ritiene che i temi affrontati durante l'attività formativa siano stati coerenti con gli obiettivi previsti dal programma?	4,94	92,99%	7,01%

Il campione è ritenuto dalla UOD 501404 significativo, in quanto su 220 presenti sono stati raccolti 214 questionari.

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

Con riferimento alla misura attuativa n. 1 (*“Verifica e monitoraggio, anche a campione, sull'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito del previsto richiamo al Protocollo di legalità del 01.08.2007 ed alle clausole risolutive espresse, nonché sulla sottoscrizione da parte dell'impresa partecipante della dichiarazione ex art. 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016”*) della misura generale in parola, la struttura regionale competente, ovvero L'Ufficio Speciale Grandi Opere (60.06), ha relazionato al RPCT riferendo che per tutte le tipologie di procedure di importo pari o superiore alla soglia comunitaria, i concorrenti sono tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni ai sensi dell'art. 1, comma 17, legge 6 novembre 2012, n. 190. Dette dichiarazioni sono previste da apposito allegato che è parte integrante e sostanziale della documentazione di gara e, pertanto, senza la sua sottoscrizione la documentazione amministrativa della ditta concorrente non sarebbe ritenuta completa.

L'Ufficio Speciale Grandi Opere ha attestato, altresì che:

- sono stati effettuati i controlli sul 100% delle gare indette ed espletate, in tutto o in parte, nel corso del 2024, con riferimento sia all'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, sia alla avvenuta sottoscrizione da parte dell'impresa partecipante della dichiarazione ex art. 94 del D. Lgs. n. 36/2023;
- il numero di gare indette ed espletate, in tutto o in parte, nel 2024 è 235 di cui n.144 mediante piattaforma Me.Pa. I controlli sono stati fatti complessivamente su n. 249 procedure di gara (n. 235 indette nel 2024 e n. 14 indette nel 2023 ma concluse nel 2024).

Con riferimento alla misura attuativa n. 2 *“Raccolta di informazioni sulle irregolarità rilevate e comunicazione agli uffici proponenti”* il predetto competente ufficio ha rappresentato che non sono state riscontrate irregolarità.

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

Nell'anno 2024 non sono state poste in essere iniziative da consuntivare.

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

In coerenza con le indicazioni dell'Anac e con l'assetto consolidatosi in Regione, l'Ufficio Speciale Enti e società partecipate, vigilanza e controllo (di seguito, US 6010) ha svolto una attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione nell'ambito degli enti rientranti nell'ambito di applicazione delle delibere Anac n. 1134/2017 e n. 859/2019, anche se fuori dal cd. GAP (Gruppo di amministrazione pubblica regionale).

Per l'attività di analisi sono stati utilizzati appositi *tool* in formato *excel*, corredati da questionari, differenziati secondo le diverse tipologie di enti, mediante cui verificare il rispetto di seguenti dati informativi (a seconda della tipologia di ente): individuazione dell'attività di pubblico interesse; presenza, nel piano anticorruzione, di una disciplina dedicata alla trasparenza; presenza, nel sito dell'ente, di una sezione dedicata alla trasparenza; avvenuta adozione, da parte dell'ente, di una disciplina per garantire l'accesso civico generalizzato; rispetto, da parte dell'ente, degli obblighi di trasparenza di cui alla delibera ANAC n. 1134/2017 e/o degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 19, d.lgs. n. 175/2016; adozione del "Modello 231"; adozione del piano anticorruzione (o piano integrativo al "modello 231"); adozione del Codice di comportamento / Codice etico; nomina del RPCT; adozione della Relazione annuale del RPCT.

Con i questionari, inoltre, sono state presentate due batterie di domande in materia di trasparenza (n. 4 quesiti) e di anticorruzione (n. 9 quesiti), utili a comprendere lo stato dell'arte dei diversi enti ed a facilitare l'attività di impulso delle singole direzioni vigilanti.

L'attività è stata condotta secondo le modalità già in uso per le precedenti annualità:

1. si è richiesto alle singole strutture dirigenziali di primo livello:
 - un censimento degli enti strumentali della Regione (intendendo per tali, gli enti pubblici, le società e gli altri enti di diritto privato, compresi quelli di cui all'art. 2-bis, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013);
 - una verifica e un monitoraggio del rispetto, da parte degli enti di cui al punto a), delle disposizioni normative in materia di anticorruzione e di trasparenza;
 - una attività di vigilanza ed impulso, nei confronti degli enti di cui al punto a), alla previsione/adozione/attuazione delle misure anticorruptive e di trasparenza previste dalla delibera ANAC n. 1134 del 2017 citata.
2. dette strutture, previo censimento, hanno pertanto monitorato il corretto adempimento da parte degli Enti di diritto privato (diversi dalle società) e degli Enti pubblici strumentali di rispettivo riferimento *ratione materiae* e hanno curato l'invio delle informazioni raccolte all'Ufficio Speciale. Dai riscontri forniti si evince, altresì, che sono state poste in essere azioni di impulso e sollecito alla risoluzione delle lacune individuate;
3. l'US 6010 ha curato la medesima attività direttamente per le società e integrato l'analisi complessiva con verifiche sui siti degli Enti per i quali non è stato trasmesso alcun dato, redigendo alcuni resoconti riepilogativi delle informazioni ricevute (e di alcuni dati reperiti direttamente sui siti degli enti).

In merito all'attività di impulso alla previsione/adozione/attuazione delle misure anticorruptive e di trasparenza previste dalla citata delibera Anac n. 1134/2017, in aggiunta alle attività puntuali già svolte nel corso dell'anno, l'US 6010 ha istruito e proposto la D.G.R. n. 623 del 14.11.2024, recante "*Indirizzi operativi di gestione per le società in house, le società totalitarie e le fondazioni in house della Regione Campania*", che, tra l'altro, contiene obiettivi specifici in tema di trasparenza ed anticorruzione.

Sono in corso approfondimenti relativi ad alcune criticità emerse dalla relazione della Struttura di controllo.

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

In relazione all'attuazione della suddetta misura, che prevedeva per l'anno 2024 la "*Verifica sulla persistente validità della disciplina sui debiti fuori bilancio o eventuale aggiornamento delle Linee guida vigenti*", la competente Direzione generale per le Risorse finanziarie 5013 ha rappresentato,

in via preliminare, che nel corso dell'anno 2022 al fine di perseguire una semplificazione del processo di riconoscimento dei debiti fuori bilancio, la disciplina in materia – limitatamente alle fattispecie derivanti da sentenze esecutive (art. 73, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 118/2011) – è stata novellata con legge regionale di stabilità n. 31/2021, la quale ha sancito all'art. 24 *“Semplificazione delle procedure di riconoscimento dei debiti fuori bilancio”* che *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 73 comma 4 del decreto legislativo 118/2011 al riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio derivanti da sentenze esecutive si provvede con deliberazione della Giunta Regionale ... Resta ferma la competenza del Consiglio regionale in tutti gli altri casi”*.

A seguito della entrata in vigore della nuova disposizione, la predetta DG 5013 ha, dapprima provveduto alla predisposizione del nuovo “Vademecum” contenente le Linee guida relative al procedimento di riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio e relativo monitoraggio, approvato con D.G.R. n. 261 del 10.05.2023 e contestualmente alla ridefinizione e riorganizzazione dell'intero processo di riconoscimento dei debiti fuori bilancio di concerto con l'Ufficio del RPCT (codice DF10). Nel 2023, si è anche avviata una fase di c.d. interoperabilità per lo scambio di dati tra l'applicativo in uso all'Ufficio dell'Avvocatura (PA Legal) e il Sistema di contabilità in uso (SAP), con una modalità adeguata al Disciplinare approvato con DGR 261/2023 per il riconoscimento dei DFB che consente alla struttura competente della DG 5015 (nello specifico UOD 501315) il monitoraggio delle procedure esecutive.

Tanto premesso, nel 2024 e sempre nell'ambito delle attività di informatizzazione dei processi contabili portate avanti dalla DG 5013 con l'ausilio ed il supporto dell'Ufficio Speciale per la Crescita e la transizione digitale 6011, sono state implementate nuove funzionalità sul sistema di contabilità SAP, già integrato con il software gestionale PA LEGAL, che consentono, agli uffici coinvolti nel processo di riconoscimento, di monitorare il rispetto dei tempi delle singole fasi e di gestire i vari momenti amministrativo-contabili in maniera sempre più automatizzata per il rispetto dei termini assegnati dal richiamato Vademecum. Nel corso dell'esercizio, infatti, accanto alla “Consolle sentenze PA Legal” di gestione e monitoraggio dell'iter contabile relativo ai titoli esecutivi di condanna al pagamento di spese a carico dell'amministrazione regionale, già in uso da parte di tutte le strutture regionali, è stata sviluppata una ulteriore funzionalità sul sistema contabile SAP, il c.d. “Cruscotto debiti fuori bilancio” che, permetterà di compilare la scheda sintetica riepilogativa delle partite debitorie, secondo il format approvato in allegato al Vademecum, e la relativa ed eventuale variazione di bilancio in maniera informatizzata e guidata, consentendo una significativa riduzione di errori materiali, e soprattutto, la registrazione in SAP dei relativi dati contabili che risulteranno automaticamente disponibili all'atto della predisposizione dei decreti di impegno e liquidazione.

La nuova funzionalità permetterà sia una riduzione dei tempi di lavorazione degli atti consequenziali al riconoscimento del debito, sia una riduzione dei tempi necessari per le attività di controllo finalizzate a scongiurare, tra l'altro, il rischio di doppi pagamenti della stessa partita debitoria o dello stesso titolo esecutivo con una ricaduta positiva sull'intero processo e sicuramente con un significativo abbattimento del numero delle procedure esecutive. L'utilizzo del “cruscotto” è stato avviato e comunicato alle Strutture regionali ad ottobre 2024 con circolare a firma congiunta DG 5013 e US 6011, che ha previsto anche una opportuna fase di sperimentazione in cui sono state coinvolte tre Direzioni generali (5017, 5007 e 6001), al buon esito della quale, la nuova funzionalità sarà resa disponibile nel 2025 a tutte le Strutture regionali. La fase di sperimentazione è stata preceduta da una giornata di formazione tenuta nello stesso mese di ottobre.

n) 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 Grandi opere – PNRR (di seguito US 6006), 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).

Attesa la trasversalità dei compiti e delle funzioni in materia, che hanno visto coinvolte 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, nel PIAO-RCT 2024-2026 è stata introdotta per la prima volta una nuova misura generale "PNRR", con due relative misure attuative, dettagliate in 10 presidi anticorruptivi:

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".*

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".*

Per agevolare la consuntivazione è stato prodotto un format di report, sotto forma di *checklist*, somministrato a tutte le SPL. L'US 6006 ha inoltre prodotto un Registro dei conflitti d'interesse, condiviso con le altre SPL ai fini della sua compilazione.

Il report consuntivo prodotto dalla Struttura di controllo US 6006 riguarda i riscontri forniti da n. 13 SPL regionali, cui si aggiunge un ulteriore riscontro di altra SPL, fornito anche a mezzo applicativo informatico GZOOM; altre n. 19 SPL hanno comunicato l'assenza di competenza al riguardo, sia mediante riscontro ad US 6006 sia mediante consuntivazione della misura *de qua* mediante GZOOM. Sono in corso approfondimenti sui riscontri forniti.

o) La rotazione straordinaria (MG16)

Al RPCT nell'anno 2024 non sono pervenuti provvedimenti di rotazione straordinaria, ai sensi della d.G.R. n. 630 del 10.12.2019.

p) I contratti pubblici (MG17)

In osservanza dell'indirizzo strategico formalizzato dal Presidente della Giunta regionale con nota prot. n. 2024-0002154/UDCP/GAB/GAB del 29.01.2024, consistente nel rafforzamento del presidio dell'area dei contratti pubblici, previa istruttoria in raccordo con l'Ufficio speciale Grandi opere (6006), è stata introdotta per la prima volta nel PIAO-RCT 2024-2026 una nuova misura dedicata, appunto, ai contratti pubblici, e riguardante l'affidamento diretto, il subappalto ed il subcontratto.

Attesa la trasversalità delle competenze e delle funzioni in materia, ma anche al fine di facilitare la attuazione e successiva rendicontazione delle attività poste in essere dagli uffici che effettuano un affidamento diretto di importo superiore ad € 5000, o autorizzano un subappalto, sono state predisposte e fornite sintetiche checklist, evidenziando i punti critici da attenzionare, da trasmettere all'US 6006 ed al RPCT.

Dai riscontri forniti da tutte le strutture a mezzo applicativo informatico GZOOM si evince che n. 19 SPL hanno comunicato di avere effettuato affidamenti diretti e/o subappalti e/o subcontratti e di avere pertanto compilato le corrispondenti *checklist*. Le restanti n. 14 strutture hanno attestato di non essersi trovate nelle predette condizioni. Sono in corso approfondimenti sui riscontri forniti.

3. Monitoraggio delle misure specifiche (MS).

Il monitoraggio delle 1922 misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo previste per l'anno 2024 (sono contate anche le duplicazioni dovute a misure che hanno più indicatori), alla data di presentazione della presente sottosezione, è ancora in corso.

Il monitoraggio effettuato mediante autovalutazione da parte del dirigente della struttura dirigenziale di secondo livello titolare della fase processo tutelata da specifica misura, nonché verifica da parte del dirigente apicale della SPL in cui è incardinata la SSL, ha portato ai seguenti valori: misure attuate n. 1560; misure non attuate n. 362 (per mancanza di presupposti).