



# **Consiglio Regionale della Campania**

PIANO DI ADEGUAMENTO DELLA PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022

E

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E  
DELLA TRASPARENZA – 2022/2024

Il Responsabile per la trasparenza e la prevenzione della corruzione  
Dott. Alfredo Aurilio

## **Indice**

1. Il D.L.76/2020 (convertito in Legge n. 120/2020): la semplificazione delle procedure dei contratti pubblici e il principio di trasparenza a seguito dell'emergenza da Covid -19 pag. 3
2. Assetto organizzativo pag.17
3. Attività a rischio e misure di prevenzione pag.21
4. Formazione pag. 32

5. <u>Azioni di sensibilizzazione</u>	pag. 33
6. <u>Rotazione del personale</u>	pag. 35
7. <u>Patti d'integrità</u>	pag. 36
8. <u>Trasparenza e obbligo pubblicazione atti</u>	pag. 42
9. <u>Codice di comportamento</u>	pag. 46
10. <u>Inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi e svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali</u>	pag. 52
11. <u>Monitoraggio e controlli</u>	pag. 56
12. <u>Segnalazioni e tutela dei segnalatori (legge 179/2017)</u>	pag. 61
13. <u>Coordinamento con il piano della Performance</u>	pag. 64
14. <u>Poteri di controllo e segnalazione del Responsabile della prevenzione della corruzione</u>	pag. 66
15. <u>Il pantouflage (art.1, comma 42, lettera l) della n. 190/2012)</u>	pag. 68

### **ALLEGATI:**

1. Delibera dell'Ufficio di Presidenza di Approvazione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (cd. PIAO) per l'anno 2022 - "Mappatura integrata dei processi" quale parte integrante del presente PTCPT (la documentazione istruttoria è depositata presso la competente Unità Dirigenziale Staff Pianificazione, Qualità, Controllo interno ed Assistenza ad Organismi di controllo, competente per materia);
2. Nuovo Codice di Comportamento per i dipendenti del Consiglio Regionale della Campania;



3. Delibera A.N.A.C. n.177 del 19 febbraio 2020- Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle amministrazioni pubbliche;
4. Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni 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);
5. Modello delle schede di sintesi per la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

### 1. Il Decreto-Legge 76/2020 (convertito in L. n. 120/2020): la semplificazione delle procedure dei contratti pubblici e il principio di trasparenza a seguito dell'emergenza da Covid - 19

Il presente documento rappresenta il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022– 2024 per il Consiglio regionale della Campania.

I contenuti del presente Piano risultano elencati nell'indice e trovano il loro fondamento nelle indicazioni formulate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019, nonché nei pareri forniti dall'ANAC nel corso degli anni 2020 e 2021.

L'attuale PTPCT - annualità 2022/2024 – non può non tener conto ancora dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19 e delle conseguenti modifiche legislative avvenute durante la seconda metà del 2020 e nell'anno 2021; si fa, in particolare, ancora riferimento al D.L.76 del 2020 (convertito in L. 120 del 2020), recante “Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale”.

La normativa in esame mediante importanti semplificazioni in materia di contratti pubblici ed edilizia, ha inteso “incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici”, nonché far fronte alle ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dello stato di emergenza causato dal Covid – 19; la Legge n. 120/2020 è, inoltre, intervenuta - anche se in maniera limitata - in materia di misure di prevenzione della corruzione e applicazione del principio di trasparenza.

Appariva necessario, così come auspicato e più volte evidenziato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, imprimere, in virtù dell'emergenza in atto, una accelerazione nelle procedure di affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture, senza tuttavia compromettere l'impianto normativo complessivo e senza tralasciare l'applicazione dei principi fondanti della materia, la quale richiede una particolare attenzione e cautela.

#### 1.2 Stato di attuazione delle modifiche normative apportate dal D.Lgs. 97/2016. Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

Le disposizioni del precedente PTPCT - annualità 2021/2023 – hanno tenuto conto degli indirizzi che l'ANAC ha fornito mediante le proprie determinazioni di indirizzo, fornendo indicazioni per la formulazione e l'aggiornamento del PTPCT delle singole Amministrazioni nonché della novella legislativa in materia di whistleblowing, di cui alla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante



*”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” ed in particolare del PNA 2019 e della delibera ANAC n.586 del 26 giugno 2019 che recepisce la sentenza della Corte Costituzionale n.20 del 23 gennaio 2019, in materia di obblighi di trasparenza amministrativa “chiarita ulteriormente dalle Linee guida n.177/2020 parte integrante di questo PTPCT.*

In particolare, l’ANAC, con l’aggiornamento 2019, aveva dettato molteplici indirizzi anche in materia di applicazione del D.Lgs. 97/2016 ed aveva affermato che nei PTPCT è utile precisare quali soggetti coadiuvano il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di seguito denominato RPCT, nella predisposizione ed attuazione della strategia di prevenzione della corruzione all’interno dell’organizzazione, con i relativi compiti e responsabilità e tutti gli obblighi in materia di trasparenza. Sono stati, inoltre, individuati i soggetti obbligati alle dichiarazioni dei dati reddituali e patrimoniali, a seguito della Sentenza Corte Costituzionale n.20/2019, nonché tutti gli adempimenti ad essa connessi ed è stata aggiornata la Sezione in Amministrazione Trasparente dell’Anagrafe degli Eletti, ai sensi e per gli effetti della Legge regionale n. 9/2010 e ss.mm.ii..

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, per il triennio 2021/2023, è stato approvato con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, n. 230 del 6 maggio 2020 e s’inserisce quale aggiornamento a scorrimento del PTPCT 2019 – 2021, approvato con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, n.182 del 30 maggio 2019 rispetto al quale, nel mantenere invariata l’architettura, si operano semplificazioni.

Per l'anno 2022 il PTPCT, nel confermare l’ossatura del PTPCT dell’anno 2021, ha posto particolare attenzione alla trasparenza amministrativa, adeguando il sito istituzionale Amministrazione trasparente con la rimodulazione delle 23 Sezioni, nel rispetto della normativa vigente e delle reali esigenze del Consiglio regionale della Campania. Inoltre, è stata resa completamente operativa nel home page del sito istituzionale del Consiglio regionale la “Bacheca della legalità” con puntuali aggiornamenti di normative nazionali, regionali e deliberati ANAC ed il "Forum della Legalità", entrambe gestite dalle Unità Dirigenziali - Trasparenza ed Anticorruzione e - Sistemi Informativi, ha sostenuto una notevole attività di aggiornamento delle strutture Anticorruzione delle 63 Amministrazioni comunali della Regione Campania iscritte, compreso un calendario di giornate di aggiornamento organizzate ( giornata di aggiornamento il 22 novembre 2021 sulle Linee guida ANAC n. 177/2020 sui criteri per i Codici di comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione).

In particolare, la prevenzione della corruzione, a titolo esemplificativo, per la rotazione degli incarichi e la connessa formazione specifica, già previsti in sede di applicazione dei Piani per gli anni 2020 e 2021, risulta per l’annualità 2022 da attuare per l’Area della Dirigenza con la previsione generale della rotazione triennale, in modo particolare per le Aree a rischio alto, così come indicate nel Piano Integrato Attività e Organizzazione dell’anno 2022 del personale del Consiglio regionale della Campania, a decorrere dal 1 gennaio 2022.

Le misure di prevenzione della corruzione a carattere trasversale che interessano tutte le attività sono illustrate, in dettaglio, in specifici paragrafi del documento, come indicato nel quadro riepilogativo al



paragrafo 4 “Attività a rischio di corruzione e misure di prevenzione”. La mappatura delle attività a rischio è inserita nel nuovo PIAO del personale consiliare 2022, allegato a questo PTPCT e ne costituisce parte integrante e vincolante.

Si rileva, inoltre che, nel corso del 2021 sono stati svolti incontri organizzativi con i Dirigenti competenti per materia ai fini dell’attuazione del PTPCT 2021 e sono stati realizzati appositi corsi di formazione obbligatoria e di aggiornamento anche in modalità on line per approfondire le tematiche di competenza, al fine di migliorare il PTPCT 2022 ed il relativo Piano integrato, nonché il sistema del ciclo della performance del personale ed è stata confermata la mappatura dei processi/procedimenti, individuati con espresso riferimento alle singole L.O.A. e sub L.O.A. (linee ordinarie delle attività e sub fasi dei procedimenti), accompagnati dalla misurazione del livello di rischio secondo il modello di valutazione e le specifiche misure di prevenzione condivise in sede di riunione del gruppo di lavoro dei Responsabili in materia di Anticorruzione della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee regionali. La mappatura ha confermato gli indicatori del livello di esposizione al rischio esterno, il grado di discrezionalità, gli eventuali eventi corruttivi passati nelle strutture amministrative consiliari, il grado di attuazione delle misure prescrittive indicate nel PTPCT e il livello di opacità ovvero di mancanza di trasparenza negli atti amministrativi. Tali indicatori definiscono il livello di rischio nel giudizio sintetico finale sul livello di esposizione, dal quale discendono le misure di prevenzione dal rischio della corruzione.

Il PIAO per l’anno 2022 è contenuto nell’Allegato 1 del presente Piano e costituisce la realizzazione della piena integrazione del PTPCT con il ciclo delle performance, di cui agli obiettivi strategici fissati dall’Ufficio di Presidenza per il triennio 2022/2024.

In particolare, gli obiettivi strategici per l’anno 2022 sono relativi alla accelerazione della trasparenza amministrativa e alla digitalizzazione amministrativa, obiettivi comuni al PTPCT 2021. La effettiva e progressiva digitalizzazione dei procedimenti amministrativi ha consentito e consentirà nuove modalità di comunicazione ed interazione con cittadini e imprese attraverso l’erogazione di servizi; la gestione sulla home page del Consiglio regionale della finestra denominata “Bacheca della legalità” con il servizio Forum della legalità, che consente di conoscere e di approfondire le tematiche dedicate alla prevenzione della corruzione essendo facilmente consultabile nel sito istituzionale del Consiglio regionale della Campania, aggiornata periodicamente dal Responsabile della pubblicazione.

Si segnala, inoltre, che nel sito web del Consiglio regionale della Campania è stata pubblicata, nei termini disposti dall’ANAC, la Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza recante i risultati dell’attività svolta per il 2021 secondo lo schema fornito dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) tramite il proprio sito web. La relazione può essere consultata nel sito istituzionale “Amministrazione trasparente” del Consiglio regionale della Campania. Il percorso per la visualizzazione è “Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Anticorruzione”.

L’esperienza maturata nell’applicazione del PTPCT, tenendo conto i risultati dei monitoraggi posti in essere in conformità a quanto disposto del PTPCT 2021– 2023, l’aggiornamento per il prossimo triennio è teso a garantire l’evoluzione dinamica della gestione del rischio, calibrata sulla



realità del Consiglio regionale della Campania, allo scopo di favorire il miglioramento continuo dell'organizzazione e la maggiore interazione con gli Enti Locali e le realtà territoriali.

Il coinvolgimento degli Enti Locali mediante l'utilizzo della piattaforma della Bacheca della Legalità, ove sono pubblicati gli aggiornamenti della normativa di settore e le più rilevanti Raccomandazioni dell'ANAC e attraverso il "Forum della Legalità", consente il confronto e la collaborazione tra le Istituzioni coinvolte; costituiranno sempre di più uno strumento agile e di immediata consultazione, potendo gli Enti locali avanzare richieste di informazioni e chiarimenti sulle questioni di competenza e sui temi d'interesse. Il percorso è da considerarsi positivo con modalità operative tese alla introduzione di nuove misure per la gestione dei rischi censiti ed avendo consolidato quelle già esistenti, con la consapevolezza che la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'Amministrazione.

L'operato del Consiglio regionale della Campania, con il PTPCT 2022/2024, risulta coerente con le raccomandazioni dell'Autorità nazionale Anticorruzione e con le deliberazioni ANAC dell'ultimo anno. Lo scopo perseguito attraverso la pubblicazione del presente aggiornamento al PTPCT è, quindi, quello di strutturare le attività dell'Amministrazione nel modo più idoneo a perseguire la maggiore efficacia, efficienza, economicità e trasparenza amministrativa, a garanzia della legittimità dell'azione amministrativa consiliare e, conseguentemente, ad ottenere ricadute positive sulle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa.

A tale riguardo si confermano la necessità di prestare particolare attenzione alla trasparenza nei contratti pubblici sotto e sopra soglia.

### 1.3 La trasparenza nei contratti pubblici sottosoglia e sopra soglia alla luce della nuova normativa (Decreto Legge 76/2020 – convertito in L. n.120/2020) - stato di attuazione.

L'articolo 1 del decreto - legge 16 luglio 2020, n. 76 rimodula la disciplina dell'affidamento dei contratti pubblici sotto la soglia comunitaria e introduce un regime (temporaneo) parzialmente derogatorio rispetto a quello dettato dall'art. 36 del codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 50 del 2016), al fine di rispondere alle esigenze, già precedentemente evidenziate, di semplificazione e promozione degli investimenti pubblici.

È necessario in virtù dello snellimento delle procedure effettuato dalla legge porre l'attenzione su un più attento e adeguato bilanciamento tra i principi di efficienza, di trasparenza dell'azione amministrativa, di concorrenza e di legalità.

Per tale ragione, una corretta lettura della disciplina in deroga, implica che, anche negli affidamenti sottosoglia siano rispettati non solo il principio di rotazione, ma anche i principi di cui all'art. 30, comma 1 del Codice dei contratti pubblici. Anche "in fasi complesse e decisive come questa per la vita del Paese non si può abbassare la guardia nella lotta ai fenomeni corruttivi" (Anac - *Esame e commento degli articoli del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 «Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale» in tema di contratti pubblici, trasparenza e anticorruzione*).



Con riferimento all'art. 2 del decreto de quo, concernente la semplificazione con riferimento all'aggiudicazione dei contratti pubblici "sopra soglia", si sottolinea l'espresso richiamo, effettuato dall'ultimo comma, ai principi di trasparenza e agli obblighi di pubblicazione, ex d.lgs. 33/2013, nella sezione «Amministrazione trasparente». La menzione, effettuata dall'art. 2, alla disciplina concernente la pubblicazione degli atti per i contratti sopra soglia, ha condotto al dubbio circa l'applicabilità dei principi di trasparenza anche ai contratti sottosoglia, ex art. 1 del medesimo decreto. Il mancato rinvio potrebbe, infatti, erroneamente indurre a pensare che non sia necessario il rispetto dei principi di trasparenza e di pubblicazione degli atti con riferimento ai contratti sottosoglia. Si richiama, in merito, quanto affermato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo cui il "principio della trasparenza che, come noto, permea l'intero sistema degli appalti, ivi inclusi quelli ex art. 36 comma 1, consente di andare oltre l'interpretazione letterale della nuova disposizione, che non prende in alcuna considerazione la trasparenza con riferimento alla disciplina del sotto-soglia, e di ritenere applicabile, anche al di sotto della soglia di rilievo euro-unitario, il d.lgs. 33/2013. Del resto sarebbe contrario al principio di eguaglianza prevedere un regime in materia di trasparenza diverso a seconda del fatto che un affidamento rientri nel sottosoglia o nel soprasoglia" (Anac – Parere 4 agosto 2020).

#### 1.4 Il sistema delle verifiche antimafia nel D.L. 76/2020 (convertito in L. 120/2020) - stato di attuazione.

L'articolo 3 del D.L. 76/2020, come convertito in Legge n.120/2020, mira a semplificare il sistema delle verifiche antimafia, introducendo norme transitorie, **applicabili fino al 31 dicembre 2021, che consentono alle pubbliche amministrazioni:**

- di corrispondere ai privati agevolazioni o benefici economici, anche in assenza della documentazione antimafia, con il vincolo della restituzione laddove in esito alle verifiche antimafia dovesse essere pronunciata una interdittiva (comma 1);
- di stipulare contratti pubblici aventi ad oggetto lavori, servizi e forniture sulla base di una informativa antimafia liberatoria provvisoria, valida per 60 giorni, con il vincolo del recesso se le verifiche successive dovessero comportare una interdittiva antimafia (commi 2 e 4).

La disposizione consente, inoltre, di eseguire le verifiche antimafia, attingendo a tutte le banche dati disponibili (comma 3) e demanda al Ministro dell'interno l'individuazione, con decreto, di ulteriori misure di semplificazione per quanto riguarda le verifiche che competono alle prefetture (comma 5); per tutto il resto, continuerà ad applicarsi la disciplina generale del Codice antimafia (comma 6).

Qualora la documentazione successivamente pervenuta accerti la sussistenza di una delle cause interdittive ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n.159, i soggetti di cui all'articolo 83, commi 1 e 2, del medesimo decreto legislativo recedono dai contratti, fatto salvo il pagamento del valore delle opere già eseguite e il rimborso delle spese sostenute per l'esecuzione del rimanente.

Appare chiaro, quindi, che la situazione emergenziale richiede da un lato di individuare strumenti di accelerazione delle procedure pendenti e, dall'altro, di rafforzare i presidi di legalità.

Va premesso che la previsione normativa in esame riguarda tutte le procedure di gara, a prescindere dalla loro connessione con l'emergenza sanitaria, e risponde all'esigenza di semplificare



e, allo stesso tempo, potenziare il sistema delle verifiche antimafia; la ratio è quella di garantire il rilancio del sistema economico-produttivo, in modo celere ed efficace, senza, però, tralasciare le inderogabili esigenze di legalità.

La necessità di semplificare le procedure, al fine di superare le ricadute economiche negative conseguenti all'emergenza da COVID-19, non può, in conclusione, comportare una minore attenzione nell'ambito delle verifiche in esame, ma impone, al contrario, l'adozione di mirate cautele volte a sventare il rischio di possibili infiltrazioni e condizionamenti della criminalità organizzata nel circuito dell'economia legale.

### 1.5 Riepilogo della normativa di riferimento

Si riepiloga, di seguito, la normativa di riferimento:

- Delibera A.N.A.C. n.177 del 19 febbraio 2020 - Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle amministrazioni pubbliche;
- Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni 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 ( c. d. whistleblowing );
- la Legge n. 241/1990 e sss.mm.ii., in materia di procedimenti e provvedimenti amministrativi;
- il decreto legislativo 196/2003 ed il Regolamento UE n. 679/2016 in materia di tutela della privacy;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica amministrazione", che delinea in modo compiuto un corpo normativo destinato tanto alla prevenzione e repressione di fatti corruttivi quanto alla diffusione della cultura dell'integrità nel settore pubblico allargato.

A tale normativa, ed in stretto collegamento con la stessa, hanno fatto seguito:

- il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, concernente il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità 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";
- il D.P.R. 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", il Decreto legislativo n. 97/2016 (FOIA);
- il Decreto Legislativo del 25 maggio 2017 n. 74 in materia di performance del personale pubblico;
- la Legge n. 179/2017 in materia di tutela dei segnalatori;





- il Decreto legislativo n.101 del 10 agosto 2018 in materia di trattamento dei dati personali e sensibili;
- il Decreto legislativo n. 03 del 3 gennaio 2019 in materia di prevenzione della corruzione.

Ulteriori e rilevanti disposizioni, attuative della normativa soprarichiamata, sono in particolare: l'Intesa tra Governo, Regioni ed 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; la delibera CIVIT 11 settembre 2013, n. 72 "Approvazione del Piano nazionale anticorruzione"; la delibera CIVIT 24 ottobre 2013, n. 75 "Linee guide in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni"; la deliberazione ANAC n.1310/2016 in materia di trasparenza amministrativa; la Deliberazione ANAC 30 ottobre 2018 pubblicata nella G.U. n. 269 del 19 novembre 2018, in materia di Regolamento nell'esercizio del potere sanzionatorio per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità amministrative; la Delibera ANAC n. 907 del 24 ottobre 2018, in materia di affidamenti degli servizi legali; la Delibera ANAC n.840 del 2 ottobre 2018 in materia di poteri di verifica controllo e istruttori del RPCT; le delibere ANAC nn.494 e 636 rispettivamente del 5 giugno 2019 e del 10 luglio 2019 in materia di forniture e gare; la delibera ANAC n. 586 del 19 giugno 2019 in materia di pubblicazione dei redditi del personale dirigenziale; D.L. 24 aprile 2014, n. 66, "Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale", convertito con legge 23 giugno 2014, n. 89.

Il citato Decreto - legge apporta modifiche al d.lgs. n. 33/2013 in tema di obblighi di pubblicità e trasparenza da parte delle pubbliche amministrazioni; ha previsto, in particolare, nuovi obblighi, tra i quali si segnala quello relativo all'integrale pubblicazione dei bilanci di previsione e dei conti consuntivi delle Amministrazioni pubbliche e dei dati relativi alle entrate e alle spese; l'obbligo di pubblicazione dei tempi medi di pagamento delle Amministrazioni, che prevede, oltre alla pubblicazione di un indicatore dei tempi medi di pagamento annuale, già prevista nella precedente formulazione del d.lgs. 33/2013, a decorrere dal 2015, anche la pubblicazione di un indicatore trimestrale dei tempi medi di pagamento.

Occorre, inoltre, segnalare:

- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito nella Legge 11 agosto 2014, n.114. Il citato decreto-legge, all'articolo 19, dispone la soppressione dell'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici, già istituita con d.lgs. 163/2006 e il passaggio di tutte le funzioni all'ANAC, con trasferimento a quest'ultima delle relative risorse.

Nella medesima disposizione si stabilisce il cambio di denominazione dell'ANAC da "Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza" in "Autorità nazionale anticorruzione", trasferendo al Dipartimento della funzione pubblica le competenze relative alla misurazione e valutazione della *performance*, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo n. 150/2009, già esercitate da ANAC, così da concentrare su quest'ultima, in via esclusiva, le competenze in materia di prevenzione della corruzione;

- il Regolamento 9 settembre 2014 dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) in materia



di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento”;

- la Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, cd. Legge Madia; l'articolo 7 tratta la materia della revisione e della semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza;

- la Legge n. 179/2017, recante *"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"*.

La Legge in argomento tutela gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (i cd. “whistleblower”), prevedendo tra l'altro, all'articolo 1, che il dipendente pubblico che segnali illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito.

Per rispondere ai nuovi compiti assegnati dalla legge, l'ANAC ha pubblicato il Regolamento sul Whistleblowing, ovvero “Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”; il Regolamento è entrato in vigore in data 3 Settembre 2020 e prevede apposite linee-guida per la gestione delle segnalazioni.

- la Legge 9 gennaio 2019 n. 3 ( cd. Legge spazzacorrotti), in materia di misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, di disposizioni sulla prescrizione del reato e sulla trasparenza dei partiti e movimenti politici;
- la Legge 14 giugno 2019 n. 32 (cd. Decreto sblocca - cantieri), modificativa del Codice dei contratti;
- La Legge n. 120/2020 (di conversione del D.L. 76 del 2020), recante “Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale”, adottata a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid – 19.

*Numerosi sono stati gli interventi dell'Autorità nazionale anticorruzione, che ha emanato le seguenti determinazioni:*

-Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 20 gennaio 2016, in attuazione della legge delega n. 124 del 2015, di modifiche sostanziali al D.Lgs 33/2013 ed alla legge 190/2012, tuttora all'esame del Consiglio di Stato e delle commissioni parlamentari;

-Deliberazione ANAC, n. 39 del 20 gennaio 2016, concernente indicazioni alle P.A. sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ai sensi dell'art. 1, comma 32, della legge 190/2012, come aggiornato dall'art. 8, comma 2, della legge 69/2015;



-Deliberazione ANAC, n. 831 del 3 agosto 2016, concernente l'approvazione definitiva del PNA 2016;

Delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art.14, commi 1 bis e 1 ter del d.lgs. 14 marzo 2013 n.33". Nota di sospensione della determinazione ANAC 241/2017 - Prot. n. 28121 del 29 marzo 2018.

Deliberazione ANAC n. 1310/2016 in materia di trasparenza e pubblicazione degli atti amministrativi.

Deliberazione ANAC, n. 1208 del 22 novembre 2017, concernente l'approvazione definitiva del PNA 2017.

Deliberazione ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 in materia di ruolo e poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Deliberazione ANAC 30 ottobre 2018, pubblicata nella G.U. n. 269 del 19 novembre 2018, in materia di Regolamento nell'esercizio del potere sanzionatorio per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità amministrative;

Deliberazione ANAC n. 907 del 24 ottobre 2018, in materia di affidamenti dei Servizi Legali;

Deliberazione ANAC n. 494 del 5 giugno 2019 in materia di Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici;

Deliberazione ANAC n.586 del 29 Giugno 2019 circa "Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art.14, commi 1 bis e 1 ter del d.lgs. 14 marzo 2013 n.33, a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019";

Deliberazione ANAC n. 636 del 10 luglio 2019 in materia di affidamenti di servizi, lavori e forniture;

Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con delibera Anac n. 1064 del 23 novembre 2019.

Parere ANAC del 4 agosto 2020 in ordine agli Affidamenti di lavori e servizi di cui alla Legge n.120/2020.

Linee Guida 177/2020. Codice di comportamento dipendenti pubblica amministrazione

#### 1.6 Aggiornamento 2022 del PTPCT conseguente alle novità normative.



Alla luce di quanto è emerso dal PNA 2021 in termini di raccomandazioni alle PP.AA. circa la strutturazione dei propri piani, il PTPCT del Consiglio regionale della Campania risulta in linea con le richieste di forte contestualizzazione che pervengono dall'ANAC ed in linea con l'esigenza di adozione di misure specifiche di monitoraggio e di controllo costanti dell'attuazione e dell'efficacia del presente Piano.

Con particolare riferimento alla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *'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 privati'*, in applicazione del Regolamento ANAC "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni 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, entrato in vigore il 3 settembre 2020, è stato definito un procedimento dettagliato per la presentazione di segnalazioni da parte di dipendenti dell'Amministrazione e degli altri soggetti previsti dalla normativa mediante l'adozione di una specifica modulistica reperibile in Amministrazione Trasparente, garantendo la riservatezza e la assoluta tutela del segnalante.

Il PTPCT 2022 del Consiglio regionale della Campania si richiama, dunque, al complesso della normativa di riferimento fin qui menzionata ed è finalizzato alla progressiva implementazione delle misure di carattere organizzativo e gestionale tese a contrastare l'originarsi di fenomeni corruttivi. In analogia con il PNA 2021, infatti, prende a riferimento il concetto di corruzione in un'accezione ampia, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività dell'amministrazione, si riscontra l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare 25 gennaio 2013, n. 1). Le situazioni rilevate sono tali da comprendere, non solo i delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento (mala gestio) dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite con conseguente inquinamento dell'azione amministrativa. Il presente aggiornamento del PTPCT del Consiglio regionale fa fulcro sulla rilevazione dei processi/procedimenti specifici del Consiglio regionale della Campania e, pur tenendo prioritariamente conto degli ambiti di attività indicati da ANAC, come più esposti a rischio di corruzione, si cala ulteriormente nella specifica realtà consiliare, rilevando e graduando il rischio insito in tutti i singoli procedimenti presenti nell'attività dell'amministrazione e disciplinando nel dettaglio la materia della trasparenza amministrativa, quale misura che contribuisce alle misure di prevenzione della corruzione.

Al fine di pervenire alla ricostruzione dettagliata dei processi interni e specifici di questa amministrazione (L.O.A.) si è infatti operato per mezzo del coinvolgimento della struttura consiliare nel suo complesso, ivi compreso l'O.I.V. In particolare, grazie al coinvolgimento dei Dirigenti e dei referenti da essi individuati per ogni Direzione generale e Unità dirigenziali, si è resa possibile, attraverso tale apporto collaborativo, una "mappatura" dei processi/procedimenti dei rischi correlati in maniera analitica e con una correlazione puntuale delle misure di prevenzione per ciascuna voce, in piena collaborazione sinergica con l'ufficio del RPCT.



In coerenza con le linee-guida fin qui fornite da ANAC, il PTPCT 2022 rispetta la cadenza annuale per l'aggiornamento, con particolare riferimento alle modifiche apportate al D.Lgs 33/2013 ed alla legge n. 190/2012 per la modifica del sistema normativo e di organizzazione.

Il Piano mira altresì ad una progressiva implementazione del sistema, sulla base delle esperienze maturate e della integrazione delle varie informazioni acquisite anche mediante il monitoraggio ed i controlli in esso previsti, nonché la costante sinergia tra la trasparenza e la pubblicazione degli atti amministrativi in modo tempestivo e periodico.

**1.7 Le modifiche in materia di accesso civico (F.O.I.A.) conseguenti alle modifiche normative di cui al D.Lgs. 97 del 2016, articolo 5 del D.Lgs. 33 del 2013 e la casistica del 2018.**

Il D.Lgs. n. 97 del 25/5/2016 dà attuazione alla delega contenuta nell'art. 7 della Legge 124/2015 (cd. Riforma della pubblica amministrazione), modifica il D.Lgs. 33/2013 (Trasparenza) e la legge n. 190/2012 (Anticorruzione). E' entrato in vigore il 23 giugno 2016. Gli articoli dall'1 al 40 modificano il decreto della trasparenza, l'art. 41 modifica la legge anticorruzione e gli artt.41-42-43 riguardano disposizioni finali e transitorie.

Il concetto di trasparenza è inteso come “*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa*”. Risulta, quindi, modificato profondamente l'istituto dell'accesso civico”. Questo strumento è stato introdotto dal D.Lgs. n. 33/2013 e nella sua versione originaria si sostanzialmente nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati di cui la P.A. aveva omesso la pubblicazione, nei casi in cui vi era obbligata. In pratica, l'accesso non era totalmente libero, ma scaturiva solo come conseguenza del mancato rispetto da parte della P.A. del relativo obbligo di pubblicazione.

Con il nuovo decreto viene sostanzialmente introdotto il c.d. FOIA (Freedom of information act), ovvero il meccanismo analogo al sistema anglosassone che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare. L'unico limite è quello di evitare un pregiudizio concreto alla tutela di:

- *interessi pubblici ed in specifico*: la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico; la sicurezza nazionale; la difesa e le questioni militari; le relazioni internazionali; la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato; la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento; il regolare svolgimento di attività ispettive;
- *interessi privati ed in specifico*: protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia; la libertà e la segretezza della corrispondenza; gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.





Il diritto è, inoltre, escluso nei casi di segreto di Stato e negli altri casi previsti dall'art. 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.

IL PTPCT triennale 2022/2024 si è uniformato alla deliberazione ANAC, n. 1309 del 28 dicembre 2016 e alla Delibera ANAC n.586 del 29 Giugno 2019 contenente “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art.14, comma 1 bis e 1 ter del d.lgs. 14 marzo 2013 n.33, a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”. Parimenti il PTPCT 2022/2024 risulta coerente con le linee guida dettate dall’ANAC con deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, in materia di applicazione delle modifiche apportate al sistema normativo da parte del D.Lgs. n. 97 del 2016.

L’accesso civico è consentito senza alcuna limitazione soggettiva e oggettiva. Nel dettaglio:

- non bisogna dimostrare di essere titolare di un interesse diretto, concreto e attuale alla tutela di una situazione giuridica qualificata;
- la richiesta non deve essere motivata, può essere inviata telematicamente, deve identificare i dati, le informazioni e i documenti cui si chiede di accedere ed è gratuita, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto dall’amministrazione per la relativa riproduzione.

Coerentemente alle decisioni e chiarimenti dell’ANAC rispetto a problematiche e quesiti specifici posti in essere da parte della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali e Province autonome, in considerazione della natura parlamentare e politica dell’Amministrazione consiliare, appare opportuno, individuare con il PTPCT i documenti per i quali è, di norma, escluso l’accesso civico, oltre alle ipotesi espressamente previste dalla legge, ferma restando la necessità della valutazione, caso per caso, della singola fattispecie.

In particolare, la esclusione dell’accesso civico è estesa a tutti i documenti, gli atti e le informazioni che non afferiscono ad alcun procedimento amministrativo e/o di formazione della legge e regolamenti regionali. Per tale materia è stato predisposto un ampio spazio divulgativo nella home page del Portale del Consiglio regionale della Campania con la possibilità di accesso alla relativa documentazione mediante il link “iter legis”.

#### 1.8 Le modifiche normative di cui al D.Lgs. 97 del 2016: articolo 4-bis del D.Lgs 33/2013 (trasparenza sull’utilizzo delle risorse pubbliche) – stato di attuazione.

Come già previsto nel PTCPT 2021/2023, nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito web del Consiglio Regionale è stata ancora ulteriormente migliorata la Sottosezione denominata “*Trasparenza sull’utilizzo delle risorse pubbliche*”.

In detta Sottosezione ogni Dirigente, competente per la relativa spesa di bilancio, comunica alla U.D.S. TRACO i seguenti dati per ogni singola spesa sostenuta, a seguito della definizione del procedimento contabile (impegno di spesa, liquidazione):



- Tipologia di spesa sostenuta con riferimento al Capitolo di bilancio su cui è imputata la spesa stessa;
- Ambito temporale di riferimento;
- Nominativi dei soggetti beneficiari con riferimento sintetico al motivo di pagamento.

1.9 Le modifiche normative di cui al D.Lgs. 97 del 2016: articolo 14, comma 1, articolo 7-bis, comma 5, art. 9 bis, del D.Lgs 33/2013 (notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica) – Legge regionale n. 09/2010 - Stato di attuazione.

Risulta realizzata la misura de qua con le dichiarazioni dei redditi dei Consiglieri regionali nella apposita sezione dell’Anagrafe degli eletti. In detta Sezione sono inserite le informazioni individuate dall’articolo 7-bis, comma 5 del D.Lgs. 33 del 2013, relativamente ai soggetti individuati dal RPCT, d’intesa con il Segretario generale, anche con riferimento al novellato comma 1 dell’articolo 14 del D.Lgs 33/2013 (soggetti non elettivi, Responsabili di Segreterie particolari dei Gruppi consiliari, Presidenze delle Commissioni consiliari e Ufficio di Presidenza).

Per gli adempimenti di natura prevalentemente informatica, previsti dall’articolo 9-bis del D.Lgs. 33/2013, con riferimento all’allegato b) dello stesso Decreto, sono state date formali disposizioni alla competente Unità Dirigenziale Sistemi Informativi, Responsabile del trattamento dei dati personali diversi dai dati sensibili e dai dati giudiziari, di cui al decreto legislativo n. 196/2003, al fine di attuare la indicizzazione e la rintracciabilità, tramite motore di ricerca web, di tutti i dati pubblicati nel sito istituzionale “Amministrazione Trasparente”.

1.10 Le modifiche normative di cui al D.Lgs. 97 del 2016: articolo 14, commi 1-bis, 1-ter, 1-quater, 1-quinquies, comma 2, del D.Lgs 33/2013 (obblighi di pubblicazione estesi al personale dirigenziale e di quello che comunque svolge funzioni dirigenziali) – stato di attuazione.

Le Sezioni di cui all’art. 14 sono state tutte attivate nel sito istituzionale di Amministrazione trasparente, ivi compresa quella di cui al comma 1-ter dello stesso articolo 14. Sono pubblicati gli atti richiesti dalla normativa vigente per il Personale Dirigenziale ed i Responsabili delle Segreterie particolari di organismi politici, che svolgono funzioni amministrative presso i Gruppi consiliari, Ufficio di Presidenza e Presidenti di Commissioni consiliari. Sono stati applicati gli atti di indirizzo emanati dall’ANAC ed in particolare si è fatto riferimento alla Delibera ANAC n.586 del 29 Giugno 2019 circa “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art.14, comma 1 bis e 1 ter del d.lgs. 14 marzo 2013 n.33, a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”.



1.11 R.A.S.A. (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante) art. 33-ter del D.L. 179/2012, convertito con modificazioni con la legge 221/2012.

Con i comunicati ANAC del 23 ottobre 2013 e del 20 dicembre 2017, di pari oggetto, sono state specificate le modalità e la nomina del RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante) nonché gli adempimenti che è tenuto a porre in essere in applicazione dell'art. 33-ter del D.L. n. 179 del 2012, convertito con modificazione con la legge n. 221 del 2012.

Con atto prot. n. 0001020/i del 18 gennaio 2018, il dirigente della U.D. "Amministrazione e datore di lavoro" ha comunicato la nomina del funzionario geom. Giuseppe Rosati, coadiuvato dal dipendente Luigi Rispoli, entrambi incardinati nella predetta U.D. Le suddette nomine risultano confermate dalla Direzione generale Risorse per l'anno 2019/2020.

## **2. Assetto Organizzativo**

### **Unità dirigenziale Speciale "Trasparenza e anticorruzione" (UDS TRACO)**

In ragione degli indirizzi in materia di anticorruzione di cui alla legge 190/2012, al Piano Nazionale Anticorruzione con allegati per l'anno 2019, di cui alla delibera ANAC n. 1064 del 23 novembre 2019, alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 del 25.1.2013, all'intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali di cui alla Conferenza unificata del 24 luglio 2013, sono definiti gli interventi effettuati in ordine all'organizzazione del lavoro in ragione dell'attuazione degli adempimenti in materia di anticorruzione e di quanto previsto dal presente Piano.

Gli interventi organizzativi, in ossequio a quanto disposto dal d.lgs. 33/2013, art. 51, sono "previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente".

In ottemperanza a quanto indicato nel paragrafo 2.3 della circolare n. 1 del 25.1.2013 del Dipartimento della Funzione pubblica avente ad oggetto "*Legge 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ed alle previsioni del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2019 si è proceduto all'approvazione del Regolamento per il conferimento delle Posizioni Organizzative secondo gli artt. 13 e ss. del citato CCNL, approvato con Determina n. 492 del 30 aprile 2019, a firma del Direttore generale Risorse umane finanziarie strumentali. Con la stessa determina è stata approvata la scheda di graduazione delle P.O. e definite le attività da porre in essere per l'assegnazione delle P.O., previa individuazione delle stesse nei limiti delle risorse disponibili previste dal Contratto Decentrato Integrativo annuale. Con determinazioni del Segretario Generale e dei Direttori generali, nell'ambito di rispettiva competenza, sono state istituite e conferite le nuove Posizioni Organizzative con decorrenza 21 maggio 2019, ai sensi e per gli effetti del citato Regolamento.

Nello specifico dell'Unità Dirigenziale Speciale Trasparenza ed Anticorruzione, con determinazioni del Segretario generale, d'intesa con il RPCT, sono state istituite n. 2 Posizioni



*Organizzative, al fine di fornire adeguato supporto qualitativo e quantitativo al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.*

*In particolare:*

- a) Posizione Organizzativa dell'Ufficio della Trasparenza e Responsabile della pubblicazione - di cui alla Linea Ordinaria di Attività n. 1.3.1;
- b) Posizione Organizzativa dell'Ufficio della prevenzione della corruzione - di cui alla Linea Ordinaria di Attività 1.3.2..

Si precisa che all'Unità dirigenziale Speciale Trasparenza ed Anticorruzione è assegnato un dipendente di categoria C con compiti di supporto e di collaborazione ai funzionari citati e allo stesso RPCT per la cura delle procedure informatiche, il monitoraggio e per gli adempimenti amministrativi ordinari. Si rileva che per la migliore realizzazione delle attività di competenza della UDS TRACO, il RPCT predispone, d'intesa con la U.D. Gestione del Personale e la Direzione generale Risorse, entro il 30 Aprile 2022, il nuovo progetto di formazione obbligatoria del personale amministrativo in materia di trasparenza amministrativa e di prevenzione della corruzione, con approfondimenti concernenti il nuovo Codice degli appalti, approvato con Decreto legislativo n. 50/2016 e ss.mm.ii., Si sottolinea che nelle L.O.A. nn. 1.3.1 e 1.3.2 sono state ridefinite e precisate le attività di ogni Ufficio, ponendo l'attenzione sulla tempestiva pubblicazione degli atti, la coerenza con le attività della trasparenza amministrativa, la tutela della privacy e le attività di prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2021 la "Bacheca della legalità", una finestra informativa sulla home page del sito istituzionale del Consiglio regionale della Campania, quale strumento informatico di confronto e di approfondimento delle tematiche definite dall'ANAC, in particolare in materia di Codice dei contratti pubblici, ha avuto un particolare sviluppo con n.286 accessi da parte delle strutture amministrative e politiche del Consiglio Regionale e dagli altri referenti degli Enti locali e realtà territoriali istituzionali. Infatti, nel corso dell'anno 2021, il "Forum della Legalità", ideato con questo preciso scopo di favorire il confronto tra gli operatori del settore e la cooperazione tra gli Amministratori dei diversi Enti Locali, con riferimento alle complesse tematiche concernenti, in particolare, la materia della prevenzione della corruzione, la trasparenza e la normativa delle gare ed affidamenti di lavori, servizi e forniture ha avuto un significativo successo di interventi e contributi certificato dall'iniziativa del 22 novembre 2021 della giornata di aggiornamento sulle linee guida Anac 177/2020 con la partecipazione di dirigenti ANAC Roma..

Inoltre, si è proceduto all'aggiornamento dei Responsabili della trasmissione dei dati e della loro pubblicazione per ogni singola Unità Dirigenziale sul sito istituzionale Amministrazione Trasparente, espressamente riportati ed individuati nel presente PTPCT, sulla base delle comunicazioni dei singoli Dirigenti, competenti per materia.

Il nuovo assetto organizzativo della struttura consiliare è stato definito con Delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 164 del 20 febbraio 2019 che ridisegna l'Ordinamento amministrativo del Consiglio regionale. Conseguentemente, a seguito della scadenza degli incarichi di Posizione organizzativa e di alta professionalità del Consiglio regionale nonché di specifiche responsabilità conferite ai dipendenti di categoria C, con la menzionata determina della Direzione generale Risorse n. 492/2019 e con gli appositi provvedimenti del Segretario generale e dei Direttori generali, dopo la proroga dei relativi incarichi sino al 20 maggio 2019, ai sensi e per gli effetti del nuovo CCNL del 21 maggio 2018, si è proceduto al conferimento delle nuove Posizioni Organizzative per il personale della categoria D a far data dal 22 maggio 2019 e per la durata di tre anni con determinazioni a firma del Segretario generale e dei Direttori Generali Attività Legislativa e Risorse umane finanziarie e strumentali, pubblicate sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente".

La posizione dirigenziale apicale del Segretario Generale rappresenta il primo livello dirigenziale economico e funzionale del Consiglio regionale della Campania, allo stato ricoperta dall'1 dicembre 2016 da soggetto esterno, avente contratto a tempo determinato per la durata della decima legislatura, con scadenza sino al novantesimo giorno dalla data di insediamento della undicesima legislatura; risulta conferita, inoltre, con i relativi uffici di supporto ed assistenza amministrativa, la titolarità delle due Direzioni Generali di secondo livello complesso economico e funzionale, distinte nell'Area dell'attività Legislativa e nell'Area di gestione delle Risorse umane finanziarie e strumentali (incarico conferito ad interim dall'1 gennaio 2021 al Direttore Generale Attività Legislativa), n. 2 Unità Dirigenziali Speciali di secondo livello dirigenziale semplice economico e funzionale (UDS Anticorruzione/Trasparenza e UDS Assistenza e supporto al Corecom – Incarico conferito ad interim dall'1 gennaio 2021 al Dirigente della UDS Traco, con funzioni delegate dall'1 settembre 2020), n.1 Unità dirigenziale Staff - Pianificazione qualità controllo interno ed Assistenza ad Organismi di controllo di secondo livello semplice economico e funzionale ed, infine, n. 12 Unità Dirigenziali di terzo livello dirigenziale economico e funzionale, incardinate nelle Direzioni Generali competenti per materia, per un totale di 18 (diciotto) Posizioni Dirigenziali previste dal vigente Ordinamento amministrativo. Allo stato, per la carenza di posizioni dirigenziali risultano assegnate n. 7 Posizioni Dirigenziali con incarico ad interim; si precisa che risultano in servizio n. 10 Dirigenti di ruolo del Consiglio regionale al 31 dicembre 2020 e n. 1 Segretario Generale con incarico a tempo determinato con scadenza alla data del novantesimo giorno dall'insediamento della undicesima legislatura.

Allo stato, risultano assegnati i seguenti Incarichi dirigenziali *ad interim*:

- *Ud Assistenza Gruppi consiliari e Status Consiglieri;*
- *Ud Sistemi Informativi;*
- *Ud Assemblea;*
- *Ud Bilancio, Ragioneria e contabilità analitica;*
- *Ud Gestione del personale;*
- *Ud speciale Assistenza e supporto al Corecom;*



Il Responsabile della trasparenza e prevenzione della corruzione, nel corso del 2021, ha provveduto a richiedere la conferma ovvero la nuova nomina dei referenti per la prevenzione della corruzione per ciascun Ufficio dirigenziale del Consiglio regionale. La rete dei referenti e l'interlocuzione con i Dirigenti di tutte le articolazioni costituisce la modalità operativa per il monitoraggio delle attività e degli eventi sopravvenuti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione. I Dirigenti che non hanno indicato un Referente per la prevenzione della corruzione, si intendono essi stessi "referenti" e sono stati confermati per l'anno 2022

I referenti per la prevenzione della corruzione comunicati al RPCT dai Dirigenti delle singole articolazioni organizzative del Consiglio regionale per l'anno 2022 risultano i seguenti:

Settore di riferimento	Dirigente	Referente
Segreteria generale	Vasco Mario	Caso Maurizio
Direzione Generale Risorse umane strumentali e finanziarie	Salerno Maria	De Lucia Antonietta
U.D. Gestione del personale	Salerno Maria ad interim	Salerno Maria
U.D. Status dei Consiglieri ed Assistenza ai Gruppi consiliari	Gallipoli Enrico ad interim	Marotta Filomena
Assistenza giuridica alle Commissioni consiliari – n. 3 Unità dirigenziali -	Conforti Rosaria I, II, III E IV Comm. Permanenti	Conforti Rosaria
	Enrico Gallipoli V,VI,VII e VIII Comm. Perm.	Enrico Gallipoli
	Fabbrocini Magda ad interim Commissioni Speciali	Longobardi Salvatore
U.D. Affari legali e assistenza Ufficio di Presidenza	Vassallo Vincenza	Serrone Vincenzo
UD Assemblea	Vincenza Vassallo (ad interim)	Vassallo Vincenza
UD Studi legislativi e documentazione	Rosaria Conforti	Conforti Rosaria

UD Sistemi informativi	Salerno Maria	Salerno Maria
Bilancio – Ragioneria e contabilità analitica	Settimio Vinti ( <i>ad interim</i> )	De Bernardo Rosario
Direzione Generale Attività legislativa	Magda Fabbrocini	Luongo Maria titolare (supplente Mandara Aldo)
UD Amministrazione e datore di lavoro	<i>Salerno Maria ad interim</i>	Fortunato Iannaccone
UD Speciale Assistenza e Supporto al Comitato Regionale Comunicazioni	Aurilio Alfredo ad interim	Fragna Marianna
UD Speciale trasparenza e anticorruzione	Alfredo Aurilio	Sarno Emilio
Ud Relazioni esterne Cerimoniale Stampa Urp	Fabbrocini Magda ad interim	Spanò Giuseppe
UD Staff Assistenza e controllo Organismi	Vinti Settimio	Salza Michele

### ***3. Attività a rischio di corruzione e misure di prevenzione. Indirizzi generali***

Circa la mappatura dei processi e dei procedimenti e la conseguente individuazione e graduazione del rischio correlato si fornisce la dettagliata individuazione delle Aree a rischio con il quadro sinottico riportato in dettaglio nell'Allegato 1 del presente Piano e relativo al Piano integrato delle attività ed organizzazione del personale del Consiglio regionale della Campania. Coerentemente a quanto previsto nel PNA 2019, nell'ambito del progressivo affinamento e miglioramento delle misure di prevenzione, si è proceduto all'implementazione delle misure a carattere trasversale tese a migliorare l'imparzialità dell'agire amministrativo, sia sotto il profilo oggettivo sia soggettivo, al fine di ridurre i casi di "ascolto privilegiato", favorendo la dialettica tra i diversi centri di responsabilità per la cura dell'interesse pubblico.

La mappatura dei procedimenti e la misurazione del rischio correlato, in sede di adozione del presente PTPCT 2022/2024, è confermata secondo i contenuti della delibera dell'U.d.P. relativa all'adozione del cd. PIAO, di cui all'allegato 1 del presente Piano. Si rileva che la mappatura



dell'intera struttura consiliare tramite l'apporto continuo e costante dei Dirigenti, dei Referenti per la prevenzione della corruzione e dei Componenti dell'O.I.V. risulta sufficientemente esaustiva, secondo le specifiche indicazioni procedurali fornite dal Responsabile anticorruzione, in attuazione degli indirizzi forniti dall'ANAC tramite l'aggiornamento al Piano Nazionale anticorruzione di cui alla determina dell'Autorità nazionale n. 1064/2019. Alla mappatura del rischio è seguita l'indicazione delle misure specifiche previste per ogni procedimento in base alla tipologia e al grado di rischio correlato, nonché la tipologia della trasparenza amministrativa, della formazione obbligatoria e dell'aggiornamento professionale del personale, la cui mancata partecipazione incide sulla valutazione della performance, sia per l'Area dirigenziale, sia per il comparto. Inoltre, a seguito delle più puntuali indicazioni pervenute dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la citata determinazione n. 1064/2019, nella quale è dato indirizzo di una maggiore integrazione fra PTPCT e Piano della *performance*, in attuazione degli indirizzi generali strategici dell'Ufficio di Presidenza, il PTPCT 2022/2024 ed il Piano di aggiornamento annuale anno 2022 consentiranno il necessario raccordo con il Piano della performance del personale consiliare e le misure necessarie per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e della "mala gestio".

3.1 Allo scopo di creare un modello per la redazione ed il controllo degli atti e l'obiettivo di fornire una guida per la loro corretta ed omogenea redazione, il presente Piano conferma la *check list* di tipizzazione del contenuto e della forma degli atti dirigenziali di cui all'Allegato 2 del PTPCT di aggiornamento per l'anno 2020. Si precisa che è cura dei Direttori generali e delle Unità Dirigenziali adottare tale schema nella redazione degli atti dirigenziali di propria competenza, implementandone, all'occorrenza, il contenuto in virtù delle proprie specificità.

Inoltre, è indirizzo per la prevenzione della corruzione l'adozione della programmazione, come disposta dall'articolo 21 del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016) e l'applicazione rigorosa delle norme dettate dall'art. 31 del medesimo Codice. Indirizzo specifico di prevenzione della corruzione e della "mala gestio" risulta essere anche la riduzione sostanziale delle procedure di somma urgenza per l'acquisizione di beni e servizi e per lavori e forniture, in applicazione delle direttive ed indirizzi ANAC.

3.2 Al fine di potenziare ulteriormente la prevenzione del rischio si è proceduto alla conferma della mappatura del rischio ed alla previsione delle misure della rotazione del personale secondo la raccomandazione ANAC - Prot. n. 0106235 del 28 dicembre 2018 ed in relazione agli adempimenti previsti dal nuovo PNA 2019.

3.3 Per l'Area Dirigenziale con i Decreti dal n. 15 al n. 28 del 16 luglio 2018, a firma del Presidente del CR., su conformi deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza, si è proceduto, a far data dal 20 luglio 2018, alla rotazione triennale degli incarichi dirigenziali nelle aree a rischio di corruzione, giusta procedura di Interpello indetta nel mese di Aprile 2018, tenuto conto della deliberazione in data 28.4.2016 n. 7 della Corte dei conti, sezione Centrale di controllo.

3.4 Per il rinnovo degli incarichi dirigenziali si attiveranno le procedure dell'interpello, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del D.Lgs. 165/2001. Infatti, gli incarichi dirigenziali attuali in scadenza naturale a far data 30 giugno 2021 sono stati prorogati al 31 dicembre 2021 con delibera Ufficio di Presidenza n.39 del 24 giugno 2021.

3.5 A far data dall'entrata in vigore del presente Piano, si procederà all'integrazione delle misure di controllo del rispetto dell'articolo 35-bis e dell'articolo 53, comma 16-ter del citato d.lgs. 165/2001, riguardanti, rispettivamente, la prevenzione della corruzione nella formazione di gruppi di lavoro, di commissioni e nell'assegnazione agli uffici, nonché la rotazione degli incarichi di Responsabili di procedimento, a cura dei rispettivi Dirigenti competenti per materia. A tal fine il RPCT effettua periodici controlli, a campione, mediante la richiesta di report sulle attività consiliari e secondo le modalità e la tempistica indicate al paragrafo 11 del presente Piano.

3.6 Sono confermate le misure di prevenzione trasversali valide per ogni processo, procedimento o attività che sono oggetto di approfondimento, puntuale esposizione e, ove necessario, aggiornamento, nei paragrafi del PTPCT ad esse dedicati:

- Formazione ed aggiornamento;
- Azioni di sensibilizzazione;
- Rotazione del personale;
- Patti di integrità;
- Trasparenza amministrativa;
- Codice di comportamento del personale in servizio al Consiglio regionale della Campania;
- Incompatibilità, inconferibilità e conflitti d'interessi;
- Monitoraggio e controlli.

3.7 Con riferimento alle misure di prevenzione, si evidenziano, infine, gli indirizzi generali da attuare per i diversi ambiti di attività.

Premesso che ogni attività amministrativa, posta in essere dall'Amministrazione, ha fondamento in specifiche fonti normative, la corretta applicazione deve essere improntata ad una dialettica responsabile tra i soggetti attivi (dirigente competente, responsabile del procedimento) coinvolti nel processo e gli Organismi tenuti al controllo interno (O.I.V., RPCT, Revisori dei conti).

Nel caso specifico dei contratti e delle procedure relative alle gare per la fornitura di beni e servizi si pone particolare attenzione sul rispetto della corretta osservanza delle seguenti indicazioni:

**a) Modalità di affidamento incarichi dei Responsabili del procedimento.**

Si rappresenta la necessità di una rigorosa applicazione della normativa disciplinata dal Decreto legislativo n.50/2016 ed in particolare, come segnalato dalla nota dell'ANAC n.0106235 del 28 dicembre 2018, il conferimento degli incarichi di Responsabile del procedimento deve tener conto del principio della rotazione tra i Funzionari assegnati alle Unità Dirigenziali del Consiglio Regionale. A tale scopo si segnalano la Linea - guida n.3 approvata dal Consiglio ANAC con deliberazione

n.1096 del 26 ottobre 2016, aggiornata poi al d.lgs 56 del 19 aprile 2017 con la deliberazione ANAC n.1007 dell'11 ottobre 2017.

**b) Modalità di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture.**

Ai fini dell'affidamento diretto di lavori, servizi e forniture sottosoglia, di cui all'articolo 36 comma 2, lettera b), del Codice degli appalti, la richiesta di n. 3 preventivi da comparare è effettuata in forma scritta, con modalità informale. Si può procedere all'affidamento anche se sia pervenuto un numero di preventivi inferiore a quello richiesto. In ogni caso è facoltà della stazione appaltante ricorrere alla procedura negoziata, previa consultazione di cinque operatori.

In relazione all'articolo 36 comma 2, lettera b), del Codice, la richiesta di preventivi di lavori e l'atto con cui sono individuati gli operatori economici per l'affidamento di servizi e di forniture devono contenere i requisiti previsti in base alle caratteristiche della prestazione ed al criterio di selezione adottato.

Per l'affidamento di lavori, servizi e forniture sottosoglia di cui di cui all'articolo 36 comma 2, lettera b) del codice, nel caso di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, è facoltà della stazione appaltante nominare la Commissione giudicatrice.

Per l'affidamento di lavori, servizi e forniture con le procedure di cui all'articolo 36, comma 2, lettera b), del codice relativamente alla congruità dell'offerta si applica unicamente l'articolo 97, comma 6, ultimo periodo, del codice. In ogni caso, si procede alla verifica di cui all'articolo 95.

**c) Requisiti per l'affidamento**

Per l'affidamento di lavori, servizi e forniture di cui all'articolo 36, comma 2, lettera a) del Codice la stazione appaltante ha facoltà di procedere alla stipula del contratto con le modalità di cui all'articolo 32, comma 14, secondo periodo, del Codice attraverso scrittura privata, che può anche consistere in apposito scambio di lettere sulla base di un'apposita dichiarazione resa ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 ovvero sulla base del modello del documento di gara unico europeo (DGUE) con il quale l'operatore economico dichiara l'assenza delle cause di esclusione di cui all'articolo 80 del codice ed il possesso dei requisiti speciali richiesti.

Per gli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture sottosoglia, nonché per gli affidamenti diretti di lavori di cui all'articolo 36, comma 2, lettera b), del codice, la stazione appaltante, oltre alle verifiche previste, verifica la sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 80, commi 1 e 4, del Codice.

In merito alle autodichiarazioni rese dagli operatori economici ai fini dell'affidamento di cui al presente articolo, le stazioni appaltanti effettuano idonei controlli ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Il contratto contiene specifiche clausole che prevedano, in caso di successivo accertamento del difetto del possesso dei requisiti prescritti, la risoluzione dello stesso ed il pagamento delle prestazioni regolarmente eseguite, decurtato degli oneri aggiuntivi derivanti dallo scioglimento del contratto, l'incameramento della cauzione definitiva, ove richiesta o, in alternativa, l'applicazione di una penale in misura non superiore al 10 per cento del valore del contratto.

**d) Principio di rotazione**

L' affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture sottosoglia con le procedure di cui all'articolo 36 lettere a), b), c) e c-bis) del codice avvengono nel rispetto del principio di rotazione.

La rotazione degli affidamenti e degli inviti si applica con riferimento all'affidamento immediatamente precedente, nei casi in cui i due affidamenti, quello precedente e quello attuale, abbiano ad oggetto una commessa avente la stessa prestazione principale rientrante nello stesso settore merceologico ovvero nella stessa categoria di opere ovvero ancora nello stesso settore di servizi.

Ai fini della rotazione, la stazione appaltante, con proprio provvedimento, può ripartire gli affidamenti in fasce in base al valore economico e in relazione al settore merceologico e alle prestazioni principali. In tale caso, la rotazione si applica con riferimento a ciascuna fascia e settore, fatto salvo quanto previsto nei casi eccezionali e debitamente motivati con riferimento alla particolare struttura del mercato e alla riscontrata effettiva assenza di alternative. In tal caso, l'esecutore uscente può essere reinvitato o essere individuato quale affidatario diretto, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 36 del codice, tenuto conto altresì del grado di soddisfazione maturato a conclusione del precedente rapporto contrattuale e della competitività del prezzo offerto. In casi motivati dalla particolare struttura del mercato ovvero dalle caratteristiche dei fabbisogni da soddisfare, l'operatore economico invitato e non affidatario del precedente affidamento può essere reinvitato.

5. E' consentito derogare alla rotazione per gli affidamenti di importo inferiore a 5.000 euro, previa specifica motivazione nella determina a contrarre o in atto equivalente.

**e) Lavori di somma urgenza**

Si indica la necessità di limitare e giustificare in maniera chiara ed esaustiva nel corpo delle determinazioni la motivazione per il ricorso ai lavori con carattere di urgenza.

Infatti, per poter ricorrere all'aggiudicazione di un contratto mediante trattativa privata, il necessario presupposto della sussistenza di una situazione di urgenza é costituito dalla "imprevedibilità oggettiva dell'esigenza ed evento" e cioè da situazioni che, in nessun caso, devono essere imputabili ad un deficit di programmazione o all'inerzia della pubblica Amministrazione (ANAC determinazione n. 95 del 09 aprile 2002). Il ricorso a tale procedura è dunque possibile nel caso in cui ogni ritardo sia pregiudizievole alla pubblica incolumità o alla tutela del bene, intendendosi conseguenzialmente non corretta l'applicazione dell'istituto nel caso in cui l'urgenza sia sopravvenuta per comportamento colpevole dell'amministrazione che, pur potendo prevedere l'evento, non ne abbia tenuto conto al fine di valutare i tempi tecnici necessari alla realizzazione del proprio intervento. L'urgenza deve essere qualificata e non generica, deve corrispondere ad esigenze eccezionali e contingenti, tali da far ritenere che il rinvio dell'intervento comprometterebbe l'incolumità pubblica, essendo compito dell'Ente attuare una corretta pianificazione degli interventi da eseguire, inserendoli nel Programma pluriennale e nel piano annuale delle opere pubbliche dell'Ente. Quando il ricorso a trattativa privata, motivato secondo la stazione appaltante da ragioni di imprescindibile urgenza, sia invece imputabile ad una carente o erronea valutazione delle esigenze

poste a base dell'impostazione progettuale, in tali circostanze, pur sussistendo la necessità di eseguire rapidamente i lavori, l'affermata urgenza è, in realtà, una "procurata urgenza".

***f) Indagini di mercato***

Per l'individuazione degli operatori economici da invitare o ai quali chiedere un preventivo ovvero da consultare nelle procedure di cui all'articolo 36 del codice degli appalti, le indagini di mercato sono svolte nel rispetto dei principi di non discriminazione, trasparenza e proporzionalità.

Per l'individuazione dei soggetti interessati, la stazione appaltante pubblica un Avviso sul profilo di committente fatta salva la possibilità di ricorrere ad altre forme di pubblicità anche aggiuntive. La durata della pubblicazione dell'avviso è, di regola, stabilita in quindici giorni.

L'avviso di avvio dell'indagine di mercato indica almeno il valore dell'affidamento, gli elementi essenziali del contratto, i requisiti di idoneità professionale e di capacità tecnico organizzativa ed economico finanziaria, il numero massimo di operatori che saranno invitati alla procedura, i criteri di selezione degli operatori economici, le modalità di comunicazione con la stazione appaltante.

Se il numero degli operatori economici, risultanti dall'indagine di mercato, è superiore a quello previsto nell'avviso, la stazione appaltante procede all'individuazione degli operatori economici sulla base di criteri previamente indicati nell'avviso, quale ad esempio il sorteggio, nel rispetto dei principi di concorrenza, non discriminazione, proporzionalità e trasparenza.

Per gli affidamenti di cui all'articolo 36 comma 2, lettera a), del codice, ove la stazione appaltante intenda procedere alla consultazione degli operatori economici, nonché delle lettere b) e c), del codice, le indagini di mercato si svolgono con modalità semplificate senza la pubblicazione di un Avviso pubblico. Le stazioni appaltanti per gli affidamenti superiori a euro 5.000 svolgono le indagini di mercato prima mediante la consultazione dei cataloghi elettronici del mercato elettronico delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 36, comma 6, del codice o di quello delle centrali di committenza e, in caso di esito negativo, per il tramite del proprio mercato elettronico o mediante indagini di mercato.

***g) Elenchi degli operatori economici***

Per l'individuazione degli operatori economici ai quali chiedere un preventivo ovvero da consultare nelle procedure di cui all'articolo 36 del codice, la stazione appaltante può costituire appositi elenchi a seguito di avviso pubblico che indichi i requisiti minimi di idoneità e di capacità tecnico organizzativi ed economico finanziaria che gli operatori economici devono possedere, fermo restando il possesso dei requisiti di carattere generale di cui all'articolo 80, del codice. Gli elenchi sono costituiti in base alle caratteristiche delle prestazioni da affidare e in base al valore economico.

Ai fini dell'iscrizione negli elenchi l'operatore economico attesta il possesso dei requisiti mediante dichiarazione, resa ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 ovvero sulla base del modello del documento di gara unico europeo (DGUE).

Le stazioni appaltanti possono promuovere, anche attraverso la conclusione di specifici accordi, la creazione di elenchi comuni nonché l'utilizzo di elenchi predisposti da altre stazioni appaltanti.



Gli operatori economici sono tenuti ad informare tempestivamente le stazioni appaltanti rispetto alle eventuali variazioni intervenute nel possesso dei requisiti. Gli elenchi sono pubblici, sempre aperti all'iscrizione degli operatori economici dotati dei requisiti richiesti dalla stazione appaltante e sono periodicamente aggiornati dalle stesse, con cadenza almeno annuale. Le stazioni appaltanti verificano, periodicamente, su un campione significativo di operatori economici, il possesso dei requisiti di cui al primo capoverso.

#### **h) La procedura negoziata**

Nelle procedure negoziate per l'affidamento di appalti sottosoglia la stazione appaltante invita contemporaneamente tutti gli operatori economici selezionati a presentare offerta.

L'invito contiene tutti gli elementi che consentono agli operatori economici di formulare un'offerta, tra cui almeno:

- a) l'oggetto della prestazione, le relative caratteristiche tecniche e prestazionali e l'importo complessivo stimato;
- b) i requisiti generali di cui all'articolo 80 del Codice degli Appalti, di idoneità professionale, tecnico organizzativa ed economico finanziaria, richiesti per la partecipazione alla procedura selettiva o, nel caso di operatori economici selezionati da un elenco, la conferma del possesso dei requisiti speciali in base ai quali sono stati inseriti nell'elenco;
- c) le modalità ed il termine di presentazione dell'offerta nonché il periodo di validità della stessa;
- d) l'indicazione del termine per l'esecuzione della prestazione;
- e) il criterio di aggiudicazione prescelto, nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 36 e 95 del codice. Nel caso si utilizzi il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, indica gli elementi di valutazione e la relativa ponderazione;
- f) la misura delle penali;
- g) l'indicazione dei termini e delle modalità di pagamento;
- h) le garanzie richieste;
- i) il nominativo del Responsabile Unico del Procedimento;
- l) nel caso di applicazione del criterio del minor prezzo e di appalto che non presenta interesse transfrontaliero, la previsione dell'applicazione dell'esclusione automatica dell'offerta, ai sensi dell'articolo 97, comma 8 del Codice, nel rispetto delle condizioni previste dal codice;
- m) lo schema di contratto ed il capitolato tecnico, se predisposti;
- n) la data, l'orario e il luogo di svolgimento della prima seduta pubblica.

3. Le sedute sono pubbliche, ad eccezione della fase di valutazione delle offerte tecniche, nel caso di utilizzo del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Le attività di competenza del Responsabile del procedimento devono essere verbalizzate.

3.8 Ancora in termini generali, si dà indirizzo di confermare ed implementare l'affiancamento delle misure di prevenzione con lo svolgimento di incontri e riunioni periodiche, coordinate dal Responsabile della prevenzione della corruzione, da tenersi con Dirigenti responsabili dei diversi uffici, con la finalità di aggiornamento dell'attività dell'Amministrazione, di circolazione delle informazioni e di confronto sulle soluzioni gestionali adottate o da adottare. Tanto anche alla luce del





ruolo che il d.lgs. 165/2001, a seguito delle modifiche ivi introdotte dalla normativa anticorruzione, ha configurato per i dirigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione. Gli incontri e l'azione formativa obbligatoria per il personale consiliare nell'anno 2019 sono stati estesi anche ai Responsabili delle Segreterie degli organi politici e dei gruppi consiliari.

3.9 Il Responsabile della prevenzione della corruzione incontra periodicamente il Segretario Generale per rendicontare sull'andamento dell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, anche al fine di informare per il tramite del Segretario generale il Presidente del Consiglio regionale ed i Componenti dell'Ufficio di Presidenza sulle attività svolte e per proporre eventuali modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie nel corso dell'anno.

3.10 Periodicamente il Responsabile della prevenzione della corruzione incontra il Presidente ed i Componenti dell'Organismo Interno di Valutazione per definire le misure di coordinamento tra gli strumenti di programmazione, il piano del ciclo della *performance* e le misure in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

3.11 Al fine di favorire il maggior coinvolgimento degli organi politici, in coerenza alle raccomandazioni espresse nell'aggiornamento al PNA, di cui alla determinazione ANAC n. 1064/2019, per l'approvazione del Piano triennale del Consiglio regionale della Campania 2022/2024, si prevedono i seguenti passaggi procedurali:

- preliminare trasmissione della proposta di PTPCT 2022 al Presidente del CR, ai Componenti dell'Ufficio di Presidenza, ai Consiglieri regionali, al Segretario generale, ai Dirigenti, all'OIV e alla Rappresentanza Sindacale unitaria con contestuale pubblicazione della proposta di Piano nel sito istituzionale di Amministrazione trasparente per il personale in servizio nel Consiglio regionale, al fine di ricevere eventuali osservazioni ovvero proposte di modifiche in ordine alle linee generali di indirizzo del PTCPT 2022;
- adozione finale da parte dell'Ufficio di Presidenza del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nei termini previsti dalla Legge n. 190/2012, contestualmente all'approvazione del Piano Integrato delle attività del personale del Consiglio regionale per l'anno 2022.

Nell'ottica della triennialità del Piano anticorruzione e della trasparenza si prevede di tendere alla più estesa informatizzazione dei processi e dei procedimenti interni, anche in armonia con i sistemi in uso presso la Giunta regionale della Campania.

Nella medesima prospettiva triennale si dà indirizzo agli Uffici di realizzare le massime forme di semplificazione, innanzitutto mirando all'evidenziazione di tutte le fasi che possano essere passibili di eliminazione o di snellimento.

**CO.RE.COM. – le nuove competenze – le misure di prevenzione della corruzione**



Sono state attribuite con Accordo – quadro, recepito ed accettato a seguito di Delibera del Corecom Campania e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Campania, dall'AGCOM a partire dal 2018 le funzioni delegate al Corecom Campania per la gestione “decisionale” delle conciliazioni e delle definizioni delle controversie, nonché per il monitoraggio delle trasmissioni delle emittenti televisive locali e della concessionaria pubblica delle comunicazioni - edizione regionale. Inoltre, con apposite delibere (n.15 del 30 dicembre 2020 del Corecom e ss.) risultano prorogate per un anno le Funzioni Delegate di Agcom di cui alla delibera n.683/20/Cons. e ss.. Il provvedimento con cui viene risolta la controversia della definizione può prevedere l'indennizzo a carico dell'operatore telefonico, lo storno di fatture emesse, ovvero i rimborsi di somme risultate non dovute nei casi previsti dal contratto, dalle Carte dei Servizi degli operatori, da disposizioni normative o dalle Delibere dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, ed in particolare dalla Delibera Agcom n. 347/18/Cons.

Il provvedimento amministrativo che decide la controversia costituisce un ordine (ai sensi dell'art. 98, c. 11, d. lgs. n. 259/2003), che viene comunicato all'istante, all'operatore e all'AGCOM per il tramite della piattaforma digitale istituita da AGCOM denominata “Conciliaweb” ed è impugnabile soltanto innanzi al Tar Lazio.

Per l'anno 2022 le attività di supporto tecnico ed assistenza alla mediazione afferenti la Conciliazione e la Definizione delle controversie relative ai gestori telefonici è realizzata secondo le procedure previste da AGCOM sulla piattaforma digitale “ Conciliaweb”, come stabilito dalla deliberazione AGCOM n. 339/2018 e ss. sia mediante l'utilizzo di personale interno, che mediante l'istituto delle convenzioni stipulate con i Consigli degli Ordini degli Avvocati di Napoli e con l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili del circondario di Napoli.

Il personale del ruolo consiliare assegnato alla struttura del Co.Re.Com. provvede a gestire direttamente ovvero a coordinare ed a verificare le attività svolte in ordine alle citate Convenzioni ed a relazionare al Dirigente competente per materia, che procederà a determinare le liquidazioni, a seguito della trasmissione delle adeguate note e fatture contabili, inviate dai rispettivi Ordini professionali.

Ciò premesso, anche se il rischio continua ad essere notevole, appare ridotto, in quanto la stipula di Convenzioni avviene con gli Ordini Professionali per l'attività di assistenza tecnica, sotto il controllo di Funzionari addetti, titolari di posizioni organizzative, e con verifica finale dello stesso Dirigente, competente in materia, che conferma e sottoscrive tutti i provvedimenti delle Definizioni.

Si precisa che il RPCT ha rappresentato l'obbligo ai Funzionari addetti di richiedere ed acquisire le dichiarazioni di responsabilità dei professionisti impegnati nell'attività in argomento al fine di evitare la possibile sussistenza di conflitti di interesse e, quindi, di procedere alle dovute verifiche di competenza. Nell'ambito del progressivo sviluppo dell'azione formativa avviata con il Piano 2021 gli interventi da prevedere, nel corso dell'anno 2022, dovranno caratterizzarsi per un contenuto operativo teso a manifestare la capacità delle cosiddette “buone pratiche”, al fine di



garantire il rispetto dei principi di legalità, legittimità, imparzialità e buon andamento dell'agire pubblico.

L'attività formativa che, nei primi tre anni di applicazione della normativa, ha mirato principalmente alla diffusione della conoscenza della nuova normativa in materia, dovrà indirizzarsi soprattutto al contrasto della corruzione nella sua definizione più ampia e della "mala gestio" (richiamata dalla determinazione n.12 del 28/10/2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione - aggiornamento 2015/2017 al Piano Nazionale Anticorruzione e deliberazione 1208/2017- dal PNA 2019 di cui alla delibera ANAC n. 1064 del 23 novembre 2019); dunque non deve solo essere riferita allo specifico reato di corruzione e al complesso dei reati contro la P.A. "ma è comprensiva del concetto più lato di "mala - administration", intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale, a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Prioritariamente gli interventi formativi dovranno essere indirizzati verso le aree tematiche che, in base all'attuale censimento dei processi del Consiglio regionale presentano il maggior livello di rischio. Inoltre, il programma di formazione dovrà essere rivolto a implementare e valorizzare la rilevanza del coordinamento del PTPCT con gli altri strumenti di programmazione, con particolare riferimento al PIAO, al piano del ciclo della performance e al ciclo di programmazione economico - finanziaria, al bilancio di gestione ed al Piano della formazione ed aggiornamento. Gli interventi formativi dovranno indirizzarsi sui temi che riguardano la generalità degli uffici del Consiglio e verso le materie specifiche che, nell'ambito della mappatura dei processi, risultano qualificati con un livello di rischio medio/ alto.

Per quanto riguarda i primi interventi, a contenuto trasversale, essi dovranno riguardare le seguenti materie:

- la programmazione come strumento di organizzazione e di verifica dell'azione amministrativa;
- i controlli interni come strumento di miglioramento collaborativo e di autocorrezione;
- l'agire per centri di responsabilità diffusi: l'importanza della distinzione tra Responsabile del procedimento e il Dirigente che assume il relativo provvedimento finale;
- le tecniche di redazione degli atti amministrativi: la legittimità, la trasparenza, la leggibilità e la comprensibilità.

Sulle tematiche specifiche, in particolar modo, si dovranno trattare i seguenti argomenti:

- le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture;
- il conferimento degli incarichi di collaborazione;
- l'erogazione di contributi a soggetti terzi;
- gli accordi di collaborazione e compartecipazione.

Il Responsabile dell'Ufficio dirigenziale competente per l'attività formativa del Consiglio – UD Gestione del Personale - sentito il Responsabile della prevenzione della corruzione, predispone il



programma degli interventi da calendarizzare nell'arco del 2022, a seguito dell'approvazione del PTPCT 2022/2022 ed il relativo PIAO 2022.

Il programma formativo, da calibrare su livelli diversificati in relazione alle differenziate esigenze dei settori e dei ruoli, dovrà individuare gli elementi di contatto tra il corretto svolgersi dell'attività amministrativa secondo i canoni della legittimità e della trasparenza e l'idoneità dello stesso a costituire adeguate misure di prevenzione della corruzione e di "mala gestio". I moduli formativi saranno svolti avvalendosi di docenti e professionisti esperti, Magistrati, Dirigenti della pubblica amministrazione, competenti nelle materie da trattare. Per la formazione specifica si procederà con convenzioni con strutture specializzate ovvero a cura di docenti e professionisti esperti, Magistrati e Dirigenti della pubblica Amministrazione.

La formazione di livello specifico in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione è programmata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia mediante la gestione diretta di corsi di aggiornamento e di formazioni, sia mediante l'adesione alle iniziative di carattere nazionale attive in tale ambito e prevedendo opportuni e costanti approfondimenti di materie attinenti (rf. Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, mappature del rischio).

In sede di predisposizione del calendario dei corsi verranno individuati dal RPCT i dipendenti da inserire nei diversi percorsi formativi programmati. A questo proposito si prevede che la formazione specifica sia rivolta ad alcune figure di personale operanti nei settori a rischio risultanti dalla ricognizione dei procedimenti e dalla misurazione del rischio (RUP e DEC).

La misura di monitoraggio dell'efficacia dei corsi è prevista mediante la formazione partecipata e con il ricorso ad interviste/audizioni del personale coinvolto, a cura dei docenti incaricati, per la verifica del grado di apprendimento dei partecipanti. Tali interviste/audizioni saranno distinte da quelle ordinariamente predisposte dall'Ufficio competente in materia di formazione e finalizzati a rilevare il grado di soddisfazione dei discenti con la segnalazione di eventuali e nuove esigenze formative.

Infine, nel considerare opportuno l'aggiornamento ai contenuti del Piano nazionale anticorruzione, di cui alla citata deliberazione Anac n.1064/2019 e l'indicazione da esso fornita di promuovere un maggior coinvolgimento del soggetto politico nell'attività di prevenzione della corruzione, è prevista la calendarizzazione di incontri formativi ed informativi anche per i Responsabili delle Segreterie politiche del Consiglio Regionale della Campania, e per i collaboratori dei Componenti dell'Ufficio di Presidenza, dei Presidenti delle Commissioni consiliari e dei Gruppi consiliari.

*Riepilogo sinottico degli adempimenti derivanti dalle previsioni del presente paragrafo con evidenziazione dei soggetti obbligati o coinvolti e della tempistica.*

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Predisposizione della attività di formazione obbligatoria per la prevenzione della corruzione, della “mala gestio” e della trasparenza nell’ambito del Piano triennale della formazione del personale consiliare	UD Gestione del Personale – competente per materia – in raccordo con Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	entro 60 giorni dall’ adozione da parte dell’Ufficio di Presidenza del PTPCT di aggiornamento - anno 2022

#### **4. Formazione**

Per l’anno 2022 il Dirigente Responsabile dell’U.D. Gestione del Personale provvederà ad elaborare il Piano Formativo per il Personale del Comparto e per i Dirigenti consiliari entro sessanta giorni dall’adozione del PTPCT da parte dell’Ufficio di Presidenza.

Nell’ambito del Piano Formativo per l’anno 2022 sono previsti i Corsi di formazione e di aggiornamento obbligatorio in materia di Anticorruzione e Trasparenza amministrativa.

La Legge n. 190/2012 stabilisce che il PTPCT preveda, in special modo con riferimento alle attività a più elevato rischio di corruzione, i percorsi ed i programmi di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sui temi dell’etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b e c)). Il RPCT è, quindi, tenuto a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti, soprattutto coloro i quali siano destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed i referenti della pubblicazione. Un’adeguata formazione dei dipendenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione costituisce uno dei principali obiettivi strategici individuati e perseguiti dal Consiglio Regionale della Campania.

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione programmate ed organizzate da questo Ente rientra, quindi, la formazione obbligatoria per tutti i dipendenti in materia di trasparenza, ma anche di etica, legalità, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, senza tralasciare gli opportuni riferimenti al nuovo Codice di comportamento del dipendente pubblico ed ai Codici disciplinari, per i quali proprio la discussione di eventuali casi concreti fa emergere il principio comportamentale delle buone prassi, eticamente adeguato nelle diverse situazioni.

A tale riguardo nell’ambito di una più stretta e proficua collaborazione con l’Autorità Nazionale Anticorruzione si è concordato di programmare per il 2022 n. sei giornate di aggiornamento per il personale in servizio nel Consiglio regionale della Campania con la partecipazione diretta di relatori Dirigenti dell’Anac su tematiche da concordare con l’Autorità.



### 5. Azioni di sensibilizzazione

Il coinvolgimento dell'utenza, oltre che l'ascolto della cittadinanza, risulta particolarmente rilevante, al fine di far emergere "fatti di cattiva amministrazione e fenomeni corruttivi". È proprio in questo contesto che si collocano le azioni di sensibilizzazione volte a creare dialogo con l'esterno. L'analisi del contesto esterno ha, infatti, l'obiettivo principale di evidenziare le caratteristiche strutturali e ambientali, in cui l'Amministrazione si trova ad operare, che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Il confronto tra i diversi Enti Locali ed, in particolare, tra i Responsabili della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione consente a ciascuna Amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. In risposta a tali esigenze, il Consiglio regionale della Campania aumenterà il livello di utilizzo del "Forum della legalità", con il preciso scopo di *"mettere in rete"* i RPCT degli Enti locali delle cinque Province della Campania e di favorire il confronto istituzionale sulle tematiche di stretta attualità e sulle problematiche più complesse concernenti la trasparenza e la prevenzione della corruzione. La disamina, nell'ambito del Forum, delle principali dinamiche territoriali e influenze o conflitti di interessi esterni, a cui l'Amministrazione può essere sottoposta, permetterà con numerosi tavoli di lavoro, di valutare se ed in che misura il contesto, territoriale o settoriale, incida sul rischio corruttivo e di elaborare una strategia comune di gestione del rischio adeguata e puntuale.

Il Consiglio regionale della Campania persegue, inoltre, la diffusione della cultura della legalità e della trasparenza amministrativa tramite il progetto di sensibilizzazione della società civile della Bacheca della legalità e la realizzazione della Giornata della Trasparenza aperta alle istituzioni territoriali e alle associazioni di categoria, nonché mediante la costante e puntuale pubblicazione degli atti amministrativi nel sito di Amministrazione Trasparente con il continuo scambio di informazioni con gli altri RPCT dei maggiori Enti locali della Regione Campania.

In attuazione di tale obiettivo il presente Piano stabilisce di proseguire nella realizzazione di iniziative tematiche in collaborazione con l'O.I.V. dedicate alla materia della legalità e della prevenzione della corruzione tramite incontri tematici promossi ed organizzati dall'istituzione consiliare nell'ambito delle iniziative relative agli eventi istituzionali del Consiglio regionale; si prevede, in particolare, di promuovere le iniziative divulgative in materia di legalità e di prevenzione della corruzione nell'ambito delle attività dei singoli Dirigenti e della programmazione delle ordinarie attività consiliari. Sessioni formative possono essere programmate tramite tutor interni, nel quadro dei tirocini formativi presso gli uffici del Consiglio regionale. A tal fine l'ufficio del RPCT e gli uffici competenti per materia provvederanno alla programmazione e alla organizzazione delle relative iniziative.

Il Consiglio Regionale intende, infine, diffondere attraverso gli spazi interni della struttura consiliare (monitor, bacheche, corsi formativi) il materiale informativo in materia di segnalazioni di illeciti (*c.d. "whistleblower"*) con la relativa modulistica pubblicata in apposita Sezione 22 del sito istituzionale di Amministrazione trasparente. Nell'ambito delle azioni di sensibilizzazione s'inquadrano le azioni di formazione/informazione di cui al paragrafo 4 del presente Piano, rivolte a



tutto il personale consiliare ed ai Responsabili delle segreterie politiche del Consiglio regionale, svolte a cura di docenti e professionisti esperti e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante gli appositi Corsi di formazione obbligatoria.

*Riepilogo sinottico degli adempimenti derivanti dalle previsioni del presente paragrafo con evidenziazione dei soggetti obbligati o coinvolti e della tempistica.*

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Programmazione iniziative in materia di legalità e prevenzione della corruzione	UD competente per la realizzazione dell'evento, in raccordo con Ufficio RPCT	Marzo 2022
Calendarizzazione sessioni in materia di legalità e prevenzione della corruzione (Seminari e Giornata della trasparenza)	UD competente, in raccordo con ufficio RPCT	Maggio 2022
Progettazione di sessioni formative in materia di legalità e prevenzione della corruzione (Corsi di aggiornamento)	UD competente, in raccordo con ufficio RPCT	Giugno 2022
	Ufficio RPCT	
Progettazione di sessioni formative in materia di legalità e prevenzione della corruzione nell'ambito dei tirocini formativi presso gli uffici del CR	UD competente, in raccordo con ufficio RPCT	Luglio 2022
	Ufficio RPCT	
Predisposizione documentazione divulgativa in materia di legalità e prevenzione della corruzione per URP e Bacheca della Legalità	Ufficio RPCT e Ufficio relazioni con il pubblico	Luglio 2022
Gestione segnalazioni di episodi di "mala gestio", conflitto d'interessi e fenomeno corruttivo da parte della società civile	Ufficio RPCT	all'atto del ricevimento della segnalazione e nei termini di legge
Pubblicazione di apposito materiale informativo in materia di segnalazioni di illeciti (c.d.	Ufficio della UDS TRACO ed Ufficio RPCT	Febbraio 2022

“whistleblower”) attraverso spazi interni di diffusione delle informazioni (monitor, bacheca legalità)		
Relazione del RPCT al Segretario Generale, al Presidente del Consiglio regionale, ai Componenti dell’Ufficio di Presidenza e all’ OIV	U.D.S. TRACO Responsabile pubblicazione e RPCT	entro 15 Dicembre 2022

### **6. Rotazione del personale**

La misura della rotazione del personale, prevista dalla Legge n. 190/2012, è prefigurata dal Piano nazionale di prevenzione della corruzione (PNA) 2019, quale strumento fondamentale di prevenzione dei fenomeni corruttivi. Essa ha costituito, fin dalle prime fasi di applicazione della normativa, uno degli aspetti che necessitano di indirizzi circostanziati, dovendosi necessariamente armonizzare con l’esigenza di garantire continuità ed efficacia all’azione amministrativa anche attraverso la valorizzazione e il consolidamento delle professionalità presenti all’interno degli uffici. L’Autorità nazionale anticorruzione ha dettato indicazioni nel PNA 2019, Allegato 2 della delibera ANAC n. 1064 del 23 novembre 2019, al fine di non aggirare la misura della rotazione, ma di conciliarla con il coesistente interesse alla continuità e all’efficacia dell’azione amministrativa, anche eventualmente adottando strumenti e misure alternative che possano sopperire alla mancata adozione della misura prioritaria nei ristretti casi, adeguatamente motivati, nei quali la rotazione si configuri irrealizzabile o gravemente pregiudizievole per il buon andamento dell’azione amministrativa.

Il PTPCT 2022 – 2024 del Consiglio regionale della Campania ha previsto le misure specifiche in materia di rotazione di funzionari assegnati da molteplici anni nelle Aree a rischio; la rotazione dei Dirigenti nelle Aree a rischio corruttivo si realizzerà con le nuove assegnazioni dei Dirigenti, a seguito delle delibere dell’Ufficio di Presidenza e conseguenti decreti del Presidente del Consiglio regionale, mediante la procedura di interpello, con decorrenza dal 1 gennaio 2022 e per la durata di tre anni. Infatti, entro l’anno 2021 era prevista una nuova rotazione degli incarichi della Dirigenza, con conseguenti assegnazioni di incarichi di durata triennale. Incarichi che a seguito delle problematiche causate dall’emergenza da Covid – 19 e per assicurare la piena efficienza delle strutture amministrative e tenuto conto della grave carenza di personale, sono stati prorogati con delibera UDP n.39 del 24 giugno 2021 sino al 31 dicembre 2021.

Per quanto riguarda la rotazione dei Funzionari occorre precisare che è stato realizzato il conferimento degli incarichi delle Posizioni Organizzative per il personale di categoria D, a far data dal 22 Maggio 2019 con le rispettive determinazioni, a firma del Segretario generale e dei Direttori generali dell’Attività Legislativa e dell’Area Risorse umane finanziarie e strumentali. Pertanto, nel 2022 si dovrà provvedere al rinnovo degli incarichi di P.O. a far data dal 23 maggio 2022 con durata triennale degli incarichi.



In considerazione dell'importante effetto che tale rotazione sortisce sull'intera struttura organizzativa, è preferibile programmare la rotazione, così come raccomandato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo un criterio di gradualità, al fine di scongiurare un eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. Allo scopo di evitare che la rotazione determini, infatti, un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, risulta utile e auspicabile programmare, anche eventualmente con tempistiche differenti, la rotazione degli incarichi.

Si rileva, a tal proposito, che le numerose difficoltà legate alla gestione dell'emergenza sanitaria da Covid – 19 hanno portato alla necessità di differire la rotazione dei funzionari inseriti nelle Aree a rischio, individuate con la mappatura dei rischi riportata nel Piano integrato 2021 la cui delibera è stata approvata dall'Ufficio di Presidenza, contestualmente al PTCPT 2021.

Si precisa che la rotazione di fatto è stata in maniera significativa realizzata con la collocazione naturale in quiescenza di alcuni dei funzionari assegnati alle Aree di rischio evidenziate nel PTCPT 2021 e nella relativa mappatura di rischio.

Parimenti sono state sviluppate tutte le altre misure organizzative necessarie ai fini della prevenzione della corruzione, aventi effetti analoghi a quelli della rotazione (procedure MEPA, formazione obbligatoria, rotazione dei Responsabili di procedimento per affidamenti e gare), e si vigilerà sul rispetto dell'attuazione delle prescrizioni relative alle Aree di rischio corruttivo, così come individuate dal PIAO anno 2022, entro il mese di Dicembre 2022, atteso l'inquadramento di nuovo personale direttivo tecnico specializzato, vincitore del concorso pubblico Ripam, per l'espletamento delle complesse attività delle Aree a rischio corruttivo.

### **7. Patti d'integrità**

Conformemente alla previsione del PNA 2019, il Consiglio regionale adotta il seguente patto di integrità per tutte le procedure di affidamento (lavori, servizi e forniture compresi i settori esclusi), che superino l'importo previsto per le gare ed affidamenti sopra-soglia.

Il patto di integrità è un documento la cui accettazione costituisce presupposto necessario ed incondizionato per la partecipazione alla procedura di affidamento. Dovrà essere presentato da ciascun concorrente al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta a pena di esclusione. Sarà cura del dirigente responsabile della procedura prevedere un'apposita clausola per la quale il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla procedura ed alla risoluzione del contratto.

#### **PATTO DI INTEGRITÀ**

tra il Consiglio regionale della Campania e i partecipanti alla procedura di affidamento -----

-----

-----

Questo documento deve essere obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all'offerta da ciascun partecipante alla procedura di affidamento in oggetto. La mancata consegna di questo documento debitamente sottoscritto dal titolare o rappresentante legale del soggetto Concorrente comporterà l'esclusione dalla procedura di affidamento secondo le modalità indicate nella documentazione di gara.

Il Patto d'Integrità stabilisce la reciproca, formale obbligazione del Consiglio regionale della Campania e dei partecipanti alla procedura di affidamento ----- di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'espresso impegno a contrastare fenomeni di corruzione e comunque a non compiere alcun atto volto ad influenzare indebitamente o a distorcere il corretto svolgersi della procedura in oggetto. Gli stessi soggetti s'impegnano a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente sia indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

Il personale, i collaboratori ed i consulenti del Consiglio regionale della Campania impiegati a qualsiasi titolo e ad ogni livello nell'espletamento della procedura in oggetto e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato, sono consapevoli del presente Patto d'Integrità, il cui spirito condividono pienamente, nonché delle sanzioni previste a loro carico in caso di mancato rispetto.

Il Consiglio regionale della Campania si impegna a pubblicare sul proprio sito istituzionale e/o sulla piattaforma telematica utilizzata per lo svolgimento della procedura di affidamento ogni chiarimento in merito, nonché, a seguito dell'aggiudicazione definitiva e nel rispetto della legge sulla privacy, i verbali di gara sottoscritti dalla Stazione Appaltante.

#### *Punto 1*

Ai fini della corretta applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 l'offerente s'impegna a dichiarare, in fase di presentazione dell'offerta, l'insussistenza di rapporti di lavoro autonomo o subordinato ivi richiamati nei confronti di ex dipendenti del Consiglio regionale della Campania. A tal fine il Consiglio regionale della Campania rende noti, attraverso la pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale comunicata all'interno della documentazione di gara, i nominativi dei dipendenti cessati negli ultimi tre anni che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali con riferimento alla procedura di affidamento in oggetto. Il Consiglio si impegna inoltre a comunicare le eventuali cessazioni di altri dipendenti avvenute dopo la stipula del contratto. Il concorrente, nel caso in cui all'esito della procedura risulti aggiudicatario, s'impegna altresì a non stipulare tali rapporti di lavoro nel periodo di durata del contratto relativo all'affidamento in oggetto sino alla concorrenza dei tre anni dalla cessazione dal servizio dei suddetti dipendenti.

L'offerente, in fase di presentazione dell'offerta, si impegna inoltre a dichiarare l'eventuale sussistenza di relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti

della stessa impresa e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione (art. 1, comma 9, lett. e) della l. n. 190/2012).

In caso di aggiudicazione e conseguente stipula del contratto relativo all'affidamento in oggetto, il concorrente si impegna, qualora venisse a conoscenza della sopravvenienza di tali rapporti durante il periodo di vigenza contrattuale, a darne tempestiva comunicazione alla stazione appaltante.

#### *Punto 2*

Il soggetto partecipante s'impegna a segnalare al Consiglio regionale della Campania, nonché alle Autorità competenti, qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della gara e/o durante l'esecuzione dei contratti, da parte di ogni interessato o addetto o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara in oggetto. Dichiarando altresì che non ha concluso né concluderà con altri operatori economici alcun tipo di accordo volto ad alterare o limitare la concorrenza, in altre parole a determinare un unico centro decisionale ai fini della partecipazione alla procedura in oggetto.

#### *Punto 3*

Il soggetto che partecipi ad una procedura di affidamento contemporaneamente ad altro soggetto rispetto al quale si trovi in una situazione di controllo di cui all'articolo 2359 del Codice Civile, s'impegna a comunicare al Consiglio regionale della Campania tale soggetto, dichiarando di aver formulato autonomamente l'offerta e fornendo giustificazione idonea a dimostrare che la situazione di controllo non ha influito sulla formulazione dell'offerta.

#### *Punto 4*

Il soggetto aggiudicatario s'impegna a rendere noti, su richiesta del Consiglio regionale della Campania, tutti i pagamenti eseguiti e riguardanti il contratto eventualmente assegnatogli a seguito della procedura in oggetto, inclusi quelli eseguiti a favore di intermediari e consulenti. La remunerazione corrisposta deve essere coerente con l'oggetto ed il valore del contratto. Il soggetto Concorrente dovrà altresì mettere a disposizione, tutte le informazioni eventualmente richieste dal Consiglio regionale della Campania relative al proprio personale anche ai fini del rispetto della contrattazione collettiva di riferimento.

Sanzioni per il mancato rispetto del presente Patto di Integrità

La ditta prende atto e accetta che la violazione degli impegni assunti con il presente Patto di Integrità, nonché l'accertata non veridicità delle dichiarazioni rese, comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni.

- *Violazione del punto 1:*

- a) Accertamento della violazione prima della stipula del contratto:

- esclusione dalla procedura di affidamento;
    - escussione della cauzione provvisoria per la validità dell'offerta;
    - esclusione del concorrente dalle gare indette dal Consiglio regionale della Campania per 3 anni.



b) Accertamento della violazione successivamente alla stipula del contratto:

- risoluzione del contratto;
- escussione della cauzione definitiva per la buona esecuzione del contratto;
- responsabilità per danno arrecato al Consiglio regionale della Campania dal mancato rispetto del Patto di Integrità stabilita nella misura del 5% del valore del contratto, impregiudicata la prova dell'esistenza di un danno maggiore;
- esclusione del concorrente dalle gare indette dal Consiglio regionale della Campania per 3 anni.

• *Violazione del punto 2:*

a) Accertamento della violazione prima della stipula del contratto:

- esclusione dalla procedura di affidamento;
- escussione della cauzione provvisoria per la validità dell'offerta;
- esclusione del concorrente dalle gare indette dal Consiglio regionale della Campania per 3 anni.

b) Accertamento della violazione successivamente alla stipula del contratto:

- risoluzione del contratto;
- escussione della cauzione definitiva per la buona esecuzione del contratto;
- responsabilità per danno arrecato al Consiglio regionale della Campania dal mancato rispetto del Patto di Integrità stabilita nella misura del 5% del valore del contratto, impregiudicata la prova dell'esistenza di un danno maggiore;
- esclusione del concorrente dalle gare indette dal Consiglio regionale della Campania per 3 anni.

• *Violazione del punto 3:*

- esclusione dalla procedura di affidamento;
- escussione della cauzione provvisoria per la validità dell'offerta;
- esclusione del concorrente dalle gare indette dal Consiglio regionale della Campania per 3 anni.

• *Violazione del punto 4:*

In caso di ritardo nel fornire le informazioni richieste rispetto al termine assegnato sarà applicata una penale giornaliera pari a euro cinquanta/00 sino ad un massimo di giorni quindici.

Decorsi inutilmente i quindici giorni si procederà con le seguenti sanzioni:

- risoluzione del contratto,
- escussione della cauzione definitiva per la buona esecuzione del contratto,
- responsabilità per danno arrecato al Consiglio regionale della Campania dal mancato rispetto del Patto di Integrità stabilita nella misura del 5% del valore del contratto, impregiudicata la prova dell'esistenza di un danno maggiore,
- esclusione del concorrente dalle gare indette dal Consiglio regionale della Campania per 3 anni.

Il presente Patto di Integrità e le relative sanzioni applicabili resteranno in vigore sino alla completa esecuzione del contratto assegnato a seguito della procedura in oggetto.

Ogni controversia relativa all'interpretazione, ed esecuzione del presente Patto d'Integrità fra Consiglio regionale della Campania e i concorrenti e tra gli stessi concorrenti sarà risolta dall'Autorità Giudiziaria competente.

Considerato che tale modello è stato elaborato avendo a riferimento le procedure di affidamento concorsuali, con il Piano si reputa opportuno fornire anche la seguente versione utilizzabile in caso di affidamenti diretti:

#### PATTO DI INTEGRITÀ

tra il Consiglio regionale della Campania e il fornitore/contraente -----  
-----

Questo documento deve essere obbligatoriamente sottoscritto da entrambe le parti e costituisce allegato integrante e sostanziale del contratto.

Il Patto d'Integrità stabilisce la reciproca, formale obbligazione del Consiglio regionale della Campania e del soggetto affidatario del servizio/fornitura/lavoro in oggetto, di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espresso impegno a contrastare fenomeni di corruzione e comunque a non compiere alcun atto volto ad influenzare indebitamente o a distorcere il corretto svolgersi della procedura in oggetto. Gli stessi soggetti s'impegnano a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente sia indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

Il personale, i collaboratori ed i consulenti del Consiglio regionale della Campania impiegati a qualsiasi titolo e ad ogni livello nell'espletamento della procedura in oggetto e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato, sono consapevoli del presente Patto d'Integrità, il cui spirito condividono pienamente, nonché delle sanzioni previste a loro carico in caso di mancato rispetto.

Il Consiglio regionale della Campania si impegna a pubblicare sul proprio sito istituzionale tutti gli atti relativi all'affidamento in oggetto nel rispetto della vigente normativa in materia tramite adeguate schede di sintesi.

*Punto 1*

Ai fini della corretta applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 l'affidatario s'impegna a dichiarare, prima della stipula del contratto, l'insussistenza di rapporti di lavoro autonomo o subordinato ivi richiamati nei confronti di ex dipendenti del Consiglio regionale della Campania. A tal fine il Consiglio regionale della Campania rende noti, tramite apposita comunicazione, i nominativi dei dipendenti cessati negli ultimi tre anni che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali con riferimento alla procedura di affidamento in oggetto. Il Consiglio si impegna inoltre a comunicare le eventuali cessazioni di altri dipendenti avvenute dopo la stipula del contratto. Il contraente s'impegna altresì a non stipulare tali rapporti di lavoro nel periodo di durata del contratto relativo all'affidamento in oggetto sino alla concorrenza dei tre anni dalla cessazione dal servizio dei suddetti dipendenti.

L'affidatario si impegna inoltre a dichiarare, prima della stipula del contratto, l'eventuale sussistenza di relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti della stessa impresa e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione (art. 1, comma 9, lett. e) della l. n. 190/2012), nonché, qualora venisse a conoscenza della sopravvenienza di tali rapporti durante il periodo di vigenza contrattuale, a darne tempestiva comunicazione alla stazione appaltante.

#### *Punto 2*

Il soggetto Affidatario s'impegna a rendere noti, su richiesta del Consiglio regionale della Campania tutti i pagamenti eseguiti e riguardanti il contratto eventualmente assegnatogli a seguito della procedura in oggetto, inclusi quelli eseguiti a favore di intermediari e consulenti. La remunerazione corrisposta deve essere coerente con l'oggetto ed il valore del contratto. Il soggetto Affidatario dovrà altresì mettere a disposizione, tutte le informazioni eventualmente richieste dal Consiglio regionale della Campania relative al proprio personale anche ai fini del rispetto della contrattazione collettiva di riferimento.

#### **Sanzioni per il mancato rispetto del presente Patto di Integrità**

Il soggetto Affidatario prende atto e accetta che la violazione degli impegni assunti con il presente Patto di Integrità, nonché l'accertata non veridicità delle dichiarazioni rese, comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni

- *Violazione del punto 1:*
  - a) Accertamento della violazione successivamente alla stipula del contratto:
    - risoluzione del contratto;
    - escussione della cauzione definitiva per la buona esecuzione del contratto;
    - responsabilità per danno arrecato al Consiglio regionale della Campania dal mancato rispetto del Patto di Integrità stabilita nella misura del 5% del valore del contratto, impregiudicata la prova dell'esistenza di un danno maggiore;
    - esclusione dell'Affidatario dalle procedure di affidamento indette dal Consiglio regionale della Campania per 3 anni.

• *Violazione del punto 2:*

In caso di ritardo nel fornire le informazioni richieste rispetto al termine assegnato, sarà applicata una penale giornaliera pari a euro cinquanta/00 sino ad un massimo di giorni quindici.

Decorsi inutilmente i quindici giorni si procederà con le seguenti sanzioni:

- risoluzione del contratto,
- responsabilità per danno arrecato al Consiglio regionale della Campania dal mancato rispetto del Patto di Integrità stabilità nella misura del 5% del valore del contratto, impregiudicata la prova dell'esistenza di un danno maggiore,
- esclusione dell'Affidatario dalle gare indette dal Consiglio regionale della Campania per 3 anni.

Il presente Patto di Integrità e le relative sanzioni applicabili resteranno in vigore sino alla completa esecuzione del contratto assegnato a seguito della procedura di affidamento in oggetto.

Ogni controversia relativa all'interpretazione, ed esecuzione del presente Patto d'Integrità fra Consiglio regionale della Campania e l'Affidatario sarà risolta dall'Autorità Giudiziaria competente.

Il patto d'integrità debitamente sottoscritto dalle parti dovrà essere pubblicato, a cura di ciascuna U.D. e D.G. competente per materia, nella sezione 'Amministrazione "del sito istituzionale di Amministrazione trasparente" – Sottosezione "Bandi di gara e contratti", all'interno della scheda relativa ad ogni affidamento. Resta salva la possibilità per il dirigente competente alla stipula del contratto di adeguare il contenuto del patto, al fine di renderlo più aderente alle caratteristiche specifiche delle singole fattispecie di affidamento, nel rispetto della vigente normativa in materia.

*Riepilogo sinottico degli adempimenti derivanti dalle previsioni del presente paragrafo con evidenziazione dei soggetti obbligati o coinvolti e della tempistica.*

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Applicazione del patto di integrità	Dirigente responsabile del contratto e degli atti connessi	all'attivazione di ogni procedura di affidamento di lavori/servizi/ forniture di importo superiore ad € 10.000, IVA esclusa



### **8. Trasparenza e Obbligo di pubblicazione**

Il legislatore ha attribuito alla trasparenza un ruolo di primo piano: essa si configura, da un lato, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e, dall'altro, come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa (cfr. Cons. Stato., Sez. consultiva per gli atti normativi, 24 febbraio 2016, n. 515, parere reso sullo schema di decreto n. 97/2016). Essa concorre, quindi, ad attuare il principio democratico e, contestualmente, i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

La legge 190/2012 ha previsto che la trasparenza dell'attività amministrativa, *“che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, secondo quanto previsto all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione”* sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge. Tale attività di pubblicazione deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali, giudiziari e sensibili contenuti nell'art. 5 del Reg. UE 2016/679 (PNA paragrafo 7).

Con riferimento all'argomento in esame, appare necessario richiamare le ultime modifiche legislative: l'art. 2 del D.L. 76 del 2020 (convertito in L. 120 del 2020) ha, infatti, effettuato, al comma 6, uno specifico rinvio ai principi di trasparenza e agli obblighi di pubblicazione. La norma prevede che tutti gli atti delle stazioni appaltanti concernenti le aggiudicazioni dei contratti pubblici “sopra soglia” siano pubblicati nella sezione «Amministrazione trasparente» e siano soggetti alla disciplina di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. L'art. 1 del medesimo decreto non ha, però, effettuato il medesimo rinvio: la mancata espressa previsione dell'obbligo di pubblicazione non può indurre a mettere in dubbio l'applicabilità del principio anche agli atti relativi ai contratti pubblici sottosoglia. Il principio di trasparenza permea, infatti, l'intero sistema degli appalti, compresi quelli ex art. 36 comma 1: ciò permette di andare oltre una interpretazione letterale della nuova norma e di ritenere applicabile, anche al di sotto della soglia di rilievo euro-unitario, il d.lgs. 33/2013 ( Cfr. Anac – Parere 4 agosto 2020).

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, il Consiglio regionale della Campania ha adempiuto alle nuove disposizioni in materia di trasparenza mediante l'approvazione dei Piani annuali della prevenzione della corruzione e della trasparenza. È stato, pertanto, realizzato ed attivato il sito “Amministrazione trasparente”, collocato nella home page del sito web istituzionale del Consiglio regionale della Campania, strutturato in 23 Sezioni ed aggiornato con la pubblicazione degli atti amministrativi di cui alle delibere ANAC nn. 1310/2016 e 1334/2017, avente periodicità settimanale, per consentire la massima trasparenza dell'azione amministrativa della Pubblica Amministrazione e la assoluta tempestività delle pubblicazioni.



Il PTPCT è aggiornato di anno in anno mediante l'approvazione del presente documento. Il presente Piano deve essere approvato contestualmente al Piano Integrato del personale consiliare, che contiene la mappatura del rischio, la formazione obbligatoria, le competenze individuate nelle singole Linee Ordinarie di Attività con le relative sub LOA, gli obiettivi della performance, i capitoli di bilancio, il controllo dei processi gestionali, le modalità di pubblicazione ed il personale impiegato. Il precedente aggiornamento risale all'anno 2020 con l'approvazione del Programma triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020 - 2022 e del piano di adeguamento normativo per l'anno 2020 di cui alla delibera dell'Ufficio di Presidenza n.228/2020.

L'aggiornamento del PNA 2019 ha inserito il Programma per la trasparenza amministrativa all'interno del PTPCT, come specifica Sezione, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.. Il Consiglio regionale della Campania ha dato seguito a tale indicazione già con l'approvazione del PTPC 2014-2016, rispetto al quale il PTTI costituiva un allegato, insieme al Codice di comportamento dei dipendenti; la correlazione fra i due strumenti è mantenuta mediante l'approvazione di Piani triennali scorrevoli. Rileva inoltre, sin dall'anno 2015, la costituzione di una Unità dirigenziale speciale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione con la contestuale nomina del Dirigente - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in linea con le previsioni normative di modifica del D.Lgs. 33 del 2013 e della Legge 190 del 2012, approvate con D.Lgs 97 del 2016. E' opportuno, al fine di consentire il sempre migliore svolgimento delle funzioni, rafforzare il necessario supporto tecnico-informatico alla predetta UD Speciale, e la tempestiva risposta delle unità organizzative, tenute a fornire pieno apporto collaborativo, per le attività di raccolta delle segnalazioni e di acquisizione, delle informazioni, dei dati e dei servizi necessari al monitoraggio ed all'esame dell'attività amministrativa consiliare, ai fini della tempestiva adozione dei conseguenti provvedimenti anche di natura sanzionatoria.

A tale riguardo in osservanza di quanto già disposto dal PTPCT 2021-2023 Piano e ribadito nel PTPCT 2022-2024, questa UDS TRACO provvede alla pubblicazione delle schede di sintesi emanate per ogni singola determina da parte delle diverse Unità Dirigenziali secondo uno schema che consente di identificare l'atto amministrativo, il contenuto, le risorse, i Responsabili dell'atto ed il Responsabile della pubblicazione, al fine di assicurare la tutela del trattamento dei dati personali, giudiziari e sensibili prevista dal Decreto Legislativo n. 196/2003 e ss, nmm, ii, e, quindi, procede alla pubblicazione integrale esclusivamente degli atti amministrativi aventi contenuto di particolare interesse generale.

Le specifiche determinate vengono elaborate e controfirmate dai responsabili delle diverse Unità Dirigenziali con utilizzo della firma elettronica e gestita attraverso il protocollo informatico che ne attesta la autenticità, la numerazione, la tracciabilità, la relativa sottoscrizione e la protocollazione dell'atto, come previsto dal Decreto legislativo 7 marzo 2005 n.82, il cd. Codice dell'Amministrazione Digitale, che recepisce il Regolamento UE 910/2014 in materia di identificazione elettronica. In particolare il CAD definisce la firma digitale come "un particolare tipo di firma qualificata basata su un sistema di chiavi crittografiche, una pubblica e una privata, correlate tra loro, che consente al titolare tramite la chiave privata e a un soggetto terzo tramite la chiave pubblica, rispettivamente, di rendere manifesta e di verificare la provenienza e l'integrità di un documento informatico o di un insieme di documenti informatici". La firma digitale, pertanto, è una particolare tipologia di firma elettronica qualificata, caratterizzata da specifiche tecnologie che, invertendo il procedimento crittografico di firma, permettono di verificare a posteriori l'integrità e la provenienza di un documento.

In modo specifico per quanto riguarda la elaborazione di determine di impegno e di liquidazione e la relativa lavorazione sono gestite ed elaborate dal sistema informatico cd. GEDOC, sistema informatico per la gestione dei documenti e per l'automazione dei processi di attività in materia contabile (determine di impegni di spesa e di liquidazioni) con la elaborazione in automatico della numerazione dell'atto, la protocollazione e la relativa scheda di sintesi per la pubblicazione, a seguito della firma in digitale del Responsabile del Procedimento e del Dirigente competente per materia. Nelle suddette Schede sono evidenziati tutti i dati obbligatori alla pubblicità e sottoposti al principio della trasparenza, salvaguardando la Privacy, come da normativa vigente ed in particolare dal Decreto legislativo n.196/2003 e ss.mm.ii. nella gestione dei dati personali, giudiziari e sensibili. Tali dati, tra l'altro, permettono di individuare l'atto specifico, da richiedere tramite la procedura prevista per legge di accesso agli atti.

La totale e scrupolosa osservanza delle normative vigenti in materia di pubblicazione e trasparenza è elemento determinante per una puntuale attività di prevenzione della corruzione insieme al vigilante monitoraggio da parte della UDS TRACO e dell'Anac del portale Amministrazione Trasparente di questo Consiglio regionale.

Pertanto, sono confermate le schede di sintesi delle determine prodotte dalle Unità Dirigenziali del Consiglio Regionale della Campania, che sono allegate al presente PTCPT 2022-2024, ad integrazione delle schede di sintesi emanate in automatico dal sistema informatico GEDOC per la Unità Dirigenziale Bilancio e Ragioneria analitica.

*I Responsabili della trasmissione e della pubblicazione degli atti per ogni singola Unità Dirigenziale nel portale Amministrazione Trasparente, su specifica individuazione dei Dirigenti sono elencati nel seguente prospetto:*

Settore di riferimento	Dirigente	Referente
Segretariato generale	Vasco Mario	Di Nardo Patrizia
Direzione Generale Risorse umane strumentali e finanziarie	Salerno Maria	De Lucia Antonietta
U.D. Gestione del Personale	Salerno Maria	Salerno Maria
U.D. Status dei Consiglieri ed assistenza ai Gruppi consiliari	Gallipoli Enrico ad interim	Marotta Filomena
Assistenza giuridica alle Commissioni consiliari – n. 3 Unità Dirigenziali -	Conforti Rosaria I,II,III e IV Commissioni Permanenti ad interim	Conforti Rosaria
	Enrico Gallipoli V,VI,VII e VIII Comm. Permanenti	Enrico Gallipoli
	Fabbrocini Magda ad interim Commissioni Speciali	Longobardi Salvatore

		Longobardi Salvatore
U.D. Affari legali e assistenza Ufficio di Presidenza	Vassallo Vincenza	Serrone Vincenzo
UD Assemblea	Vincenza Vassallo (ad interim)	Vassallo Vincenza
UD Studi legislativi e documentazione	Rosaria Conforti	Rosaria Conforti
UD Servizi Informativi	Salerno Maria ad interim	Salerno Maria
Bilancio e finanze – ragioneria analitica	Settimio Vinti ( <i>ad interim</i> )	De Bernardo Rosario
Direzione Generale Attività legislativa	Magda Fabbrocini	Mandara Aldo
U.D. Amministrazione e Datore di lavoro	<i>Salerno Maria ad interim</i>	Iannaccone Fortunato
U.D. Speciale Assistenza al Corecom	Aurilio Alfredo ad interim	Vetrano Paride
U.D. Speciale Trasparenza e Anticorruzione	Alfredo Aurilio	Bove Renato
U.D. Relazioni esterne Cerimoniale Stampa Urp	Fabbrocini Magda ad interim	Spanò Giuseppe
U.D. Staff assistenza e controllo Organismi	Vinti Settimio	Difensore civico: Salza Michele Struttura OIV e Revisori ;Vinti Consulte, Forum Giovani Osserv.: Ingino Raffaele Garanti Consulta immigrazione: Farucci Carlo

### **9. Codice di comportamento**

Il Codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione significativa, come evidenziato dalla legge n. 190/2012 e dal PNA 2019 - paragrafo 8, in quanto regola il comportamento dei dipendenti e, per tale via, indirizza l'azione amministrativa. L'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e l'art. 1, comma 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (codice nazionale), approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, prevedono che ogni Amministrazione debba definire, con procedura aperta alla partecipazione e, previo parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione, un proprio Codice di comportamento. Al riguardo, nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee guida 177/ 2020 dell'ANAC, si è predisposto il nuovo Codice di comportamento di cui all'Allegato 2 del PTPC 2022/2024, da pubblicare nel sito "Amministrazione trasparente" nella apposita Sezione di riferimento. Tutti i dirigenti sono tenuti, per il settore di rispettiva competenza, ad assicurare l'osservanza del Codice di Comportamento ed a verificare e segnalare eventuali casi di violazione alla Direzione Generale Risorse umane finanziarie e strumentali, che, a seguito di istruttoria, con determina costituisce il Collegio per l'esame della violazione disciplinare.

Si precisa che tutto il personale neoassunto presso il Consiglio regionale della Campania e presso le strutture di supporto degli organi politici, dovrà essere informato sulla necessaria consultazione del nuovo Codice di Comportamento nel sito istituzionale "Amministrazione Trasparente". In attuazione del Codice di Comportamento risulta doveroso ed opportuno replicare annualmente durante i lavori della Giornata della Trasparenza l'informazione sui contenuti ai dipendenti consiliari. Per l'anno 2021 il Personale interno, i Dirigenti ed i Responsabili delle Segreterie particolari degli Organismi politici hanno svolto la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza in presenza ed in modalità on line nelle giornate del 19 e 26 ottobre 2021.

Di seguito sono, comunque, riassunti gli obblighi derivanti dal Codice:

9.1. La legislazione anticorruzione (legge 6.11.2012, n. 190) ha riscritto, al comma 44, dell'art. 1, l'art. 54 del d.lgs. 30.3.2001, n. 165 prevedendo, come misura generale di prevenzione, l'adozione di nuovi codici di comportamento per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche nonché un codice nazionale e codici di ogni amministrazione pubblica. Il nuovo codice nazionale è stato emanato con il d.P.R. 16.4.2013, n. 62. I Codici hanno un preciso rilievo giuridico, sono norme rilevanti ai fini della responsabilità disciplinare dei dipendenti, non sono norme solo deontologiche o "etiche".

La nuova disciplina prevede una parziale rilegificazione della materia della responsabilità disciplinare che resta in gran parte affidata, per i dipendenti "contrattualizzati", ai contratti collettivi. L'adozione dei codici di comportamento non impedisce l'adozione di codici etici e deontologici promossi dai dipendenti o da loro associazioni.

Il Codice di comportamento non va, poi, confuso con i codici "etici" o "deontologici", adottati in via spontanea da singole categorie di pubblici dipendenti (medici, i magistrati e altri). I codici etici, volti alla condivisione nelle categorie interessate di regole di comportamento, al fine di elevare gli

standard etici di categoria, di promuoverne la credibilità e il prestigio possono ancora svolgere un utile ruolo di integrazione (mai di sostituzione), della determinazione giuridicamente rilevante (ai fini disciplinari) dei doveri di comportamento.

La nuova versione del codice, per molti aspetti coincidente con la precedente, fa espressa menzione di una serie di principi di carattere comportamentale cui si deve attenere il dipendente (art. 3, comma 2), quali: la integrità, la correttezza, la buona fede, la proporzionalità, l'obiettività, la trasparenza, l'equità, la ragionevolezza e l'imparzialità. La fondamentale regola di condotta a cui si deve attenere il dipendente è quella di servire il pubblico interesse e di agire esclusivamente per tale finalità. Ne consegue che qualsiasi utilizzazione di prerogative, legate alla funzione per fini personali, diventa una inaccettabile strumentalizzazione delle stesse funzioni.

Da tali regole di condotta, di carattere generale, conseguono, in capo ad ogni dipendente e collaboratore, precisi obblighi e divieti, tra cui i principali sono di seguito riassunti.

9.2. Per quanto concerne l'utilizzo di beni materiali, il codice tiene a specificare che (art. 11, comma 2): *“Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio”*.

9.3. L'art. 3 vieta l'utilizzo a fini privati di informazioni di cui è in possesso in ragione del proprio ufficio nonché dello sfruttamento della propria posizione per ottenere vantaggi tra privati. A tale regola deve essere ricondotta la prescrizione dell'art. 10, in base alla quale: *“Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.”*.

9.4. *“Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati”* (art. 3, comma 3).

Il comportamento cui è tenuto il dipendente deve pertanto coniugare l'efficienza dell'azione amministrativa con la economicità della stessa e il contenimento dei costi. Il criterio dettato è riconducibile alla diligenza del buon padre di famiglia richiamata dall'art. 1176 c.c. per valutare la diligenza del debitore nello svolgimento dell'obbligazione.

Un generale obbligo di astensione, in caso di conflitto di interessi, è, poi, sancito dall'art. 7, ai sensi del quale: *“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi”* ovvero persone con cui abbia rapporti di frequentazione abituale, di grave inimicizia ovvero altri rapporti.



Il dipendente deve astenersi, in ogni caso, quando esistano gravi ragioni di convenienza.

Il dipendente ha, inoltre, l'obbligo di astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali.

Il pubblico dipendente, infatti, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, ha l'obbligo di informare il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni. Va sottolineato che il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

9.5. *“Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori”.*

E' evidente che la parità di trattamento presuppone necessariamente l'imparzialità del dipendente (Cons. Stato, sez. IV, sent. n. 2650 del 3 maggio 2011). L'obbligo di imparzialità del pubblico dipendente, principio cardine che caratterizza l'agire amministrativo, ai sensi dell'art. 97 della Cost., viene specificato dalla presente disposizione sotto diversi profili.

Il primo concerne il criterio, in realtà sottinteso ma esplicitato nella norma, che l'uguaglianza di trattamento presuppone eguali condizioni viceversa differenti situazioni sostanziali comportano trattamenti differenziati.

A garanzia dell'imparzialità, ma anche dell'immagine di imparzialità, è la disciplina prevista in materia di regali, compensi o altre utilità per sé o altri (esempio familiari, amici) (art. 4).

L'art. 4 pone una diversa regola di condotta: il divieto, più ampio, di chiedere compensi sotto varia natura (agevolazioni, sconti, viaggi ecc.) anche di modico valore per lo svolgimento della propria attività (anche al di fuori dall'ipotesi di reato); se i regali sono offerti spontaneamente, il dipendente può accettarli solo se di modico valore. In via orientativa il comma 5 specifica che per modico valore si debba intendere la soglia limite di 150,00 euro. Sempre nell'ottica di prevenzione della corruzione e garanzia dell'imparzialità, devono essere le norme che impongono la comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse (art. 6), l'obbligo di astensione (art. 7) in caso di coinvolgimento di interessi proprio o di parenti o anche di persone con le quali il dipendente abbia rapporti di frequentazione abituale.

9.6. Si pone in risalto anche il dovere di collaborazione, per cui il dipendente *“fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento”*. Nella sua apparente semplicità la disposizione fa cadere un ulteriore baluardo dell'agire della PA la cui veste autoritativa era non di rado interpretata dai funzionari come esenzione da qualsiasi spiegazione e giustificazione nei confronti dell'interessato. La logica della tendenziale parità tra amministrazione e cittadino comporta anche quella di non



trincerarsi dietro l'anonimato e la burocrazia ma di assumersi la responsabilità delle scelte e dei comportamenti dei dipendenti dell'ufficio. Tutto questo deve essere fatto nel rispetto dell'amministrazione, visto che *“il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.”*.

9.7. *“Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità”*.

Fondamentale obbligo per il dipendente è quello di rendere un servizio di qualità all'utente del servizio. Il che presuppone un continuo aggiornamento sia in relazione ai contenuti del servizio da rendere sia alle modalità di semplificazione di pratiche burocratiche e di pesanti procedure a carico del cittadino. Il parametro di riferimento è quello degli standard di qualità fissati nelle carte dei servizi dell'Amministrazione, fermo restando che il singolo dipendente secondo *“scienza e coscienza”* dovrà porre in essere tutti gli strumenti a sua disposizione per adeguarsi non solo al contenuto minimo individuato dagli standard ma fornire un servizio di eccellenza.

Il Consiglio regionale della Campania mantiene adeguati livelli di qualità degli atti amministrativi anche a seguito dell'adozione di modelli testati da società esterna che accerta gli standard di qualità della produzione amministrativa.

9.8. Per quanto concerne il ruolo e la funzione dirigenziale, l'articolo 54, comma 1, del D.Lgs 165 del 2001 (come modificato dalla legge anticorruzione del 2012), detta specifiche norme sugli obblighi di comportamento.

I destinatari delle norme non sono solo i dirigenti di prima e seconda fascia, ma anche i titolari di incarico dirigenziale (ai sensi dell'art. 19, comma 6, del Dlgs n. 165/2001) e tutti coloro che *“svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché i funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza”*.

Innanzitutto la disciplina prevede a carico del dirigente un obbligo di comunicazione, da assolvere prima di assumere le funzioni, relativo all'eventuale conflitto di interessi e dichiara le *“partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.”*.

*“Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa”(art. 13, comma 4).* La prima regola di condotta che il codice impone ai dirigenti è quella di avere in prima

persona un comportamento integerrimo che renda manifesta la convinzione del dirigente di essere al servizio di obiettivi generali, senza strumentalizzare la propria posizione personale per diminuire il proprio lavoro facendolo gravare sui collaboratori e dipendenti. L'atteggiamento di lealtà richiesto al dirigente si manifesta innanzitutto nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza, che il dirigente deve onorare con la tensione a un miglioramento continuo sia in termini di diligenza e puntualità nell'adempimento dei propri compiti sia nel valorizzare tutte le risorse umane disponibili per l'ottimale andamento dell'ufficio. La lealtà verso i collaboratori si manifesta poi con un atteggiamento trasparente e imparziale nei confronti di tutti, il che comporta, come si vedrà poi, valorizzare le differenze, premiare i migliori e sanzionare quando ciò sia necessario.

*“Il dirigente svolge con diligenza le funzioni a esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico”.* Nell'ambito del comportamento organizzativo, necessario per l'adempimento dell'incarico, il dirigente deve misurarsi in particolare con il fattore tempo, di rilevante importanza da quando il legislatore, con le modifiche all'art. 2 della legge n. 241/1990, ha dato rilievo sia ai fini risarcitori sia disciplinari e di responsabilità contabile all'inosservanza del termine finale prefissato per il singolo procedimento.

L'art 11 è stato integrato con: art.4 comma a e b, art.6 comma a, b e c, art.7 comma a, b e c, art.8 comma a e b e soprattutto con l'art.10 comma a e b per la disciplina del lavoro agile.

L'art. 13, comma 5, pone a carico del dirigente una serie di comportamenti diretti a creare nella struttura cui è preposto un clima positivo che la norma definisce *“benessere organizzativo”*. *“Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali”*. L'espressione *“benessere organizzativo”* (art. 13, comma 5), sebbene all'apparenza possa apparire retorica o evanescente, sta assumendo, precisi contenuti scientifici relativi alla qualità dell'organizzazione in vista della produzione di risultati più efficaci.

L'art.14 disciplina le responsabilità dei dipendenti e dei collaboratori presso gli uffici di diretta collaborazione delle Autorità politiche.

L'art. 18 che regola il principio di collegamento tra il rispetto delle norme del Codice di Comportamento e la valutazione e conseguenziale erogazione di premi collegati alla performance.

Il principio che costituisce l'indispensabile presupposto per il buon andamento dell'ufficio è rappresentato dal comportamento imparziale del dirigente nei confronti dei collaboratori ai fini della ripartizione del lavoro e degli incarichi. *“Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione”* (art. 13, comma 6, del



codice). Principio cardine del buon andamento dell'amministrazione, sancito dall'art. 97 della Costituzione, è quello dell'imparzialità: *"I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione"*. L'effettività del principio di imparzialità rappresenta la chiave di volta dell'intero funzionamento del sistema amministrativo ed è proprio quello che deve essere garantito sempre di più nelle sue molteplici applicazioni.

Concludendo, giova osservare che l'introduzione del criterio della valutazione della *performance* ad opera del c.d. decreto "*Brunetta*", ha dato l'avvio a un sistema di valutazione del personale della P.A. (dirigenti e dipendenti) correlato, invece, a logiche più ampie di quelle del burocratico adempimento formale dei doveri d'ufficio e ispirate al criterio del migliore e più efficace raggiungimento degli obiettivi di servizio alla collettività (v. artt. 21 e 9 del Dlgs n. 150/ 2009).

Il Codice amplia ancor di più il ruolo strategico del Dirigente in ordine al clima generale dell'ufficio cui è preposto e declina il benessere organizzativo nelle modalità lavorative che la norma indica (art. 13, comma 5). In particolare, esso favorisce i rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori.

Secondo le ormai consolidate riflessioni di organizzazione aziendale, i veri problemi di un ufficio non sono riconducibili a quelli di natura organizzativa o di scarse risorse economiche. I problemi che incidono realmente sui risultati da conseguire sono quelli attinenti alla qualità delle relazioni umane esistenti all'interno della struttura o dell'ufficio. Questo aspetto, trascurato perché ipoteticamente marginale rispetto a quelli di natura tecnica, in realtà sta dimostrando la sua rilevanza centrale e determinante ai fini del benessere dell'ufficio. Un clima di indifferenza reciproca, se non anche di ostilità, di competizione individuale, di sospetto, influenza in alto grado la qualità della prestazione lavorativa del singolo, così legata alla serenità psicologica e mentale.

Nel corso del 2022 saranno approfonditi gli aspetti relativi ad ulteriori doveri del dipendente pubblico da individuare e da assegnare a specifici uffici o categorie di uffici ovvero a dipendenti o categorie di dipendenti per una mappatura dei doveri di comportamento, connessi alla piena attuazione da parte dei dipendenti, sul versante dei comportamenti soggettivi, delle misure oggettive ed organizzative del PTPCT.

*Riepilogo sinottico degli adempimenti derivanti dalle previsioni del presente paragrafo con evidenziazione dei soggetti obbligati o coinvolti e della tempistica.*

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Informazione ai dipendenti dei contenuti del Codice di comportamento in sede di formazione obbligatoria e in	UD competente in materia di Gestione del personale, in raccordo con l'RPCT	in occasione della formazione obbligatoria e dei lavori della Giornata della Trasparenza

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
occasione della Giornata della Trasparenza		

**10. Inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi e svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali**

*Inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi.*

In materia di prevenzione del conflitto d'interessi e più specificamente d'inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, il Governo ha adottato il d.lgs. n.39/2013, a seguito di delega disposta dalla Legge n. 190/2012, articolo 1, commi 49 e 50.

L'articolo 18, comma 3 del d.lgs. 39/2013 ha previsto che le Regioni adeguino i propri ordinamenti a quanto dettato in materia di procedure interne ed individuazione degli organi che, in via sostitutiva, possano procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari nell'ipotesi di violazioni delle norme del decreto da parte di questi ultimi.

In materia di inconferibilità valgono le seguenti disposizioni, oltre a quelle dettate nel 2016 da parte dell'ANAC.

Per «inconferibilità» si intende “la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico” (art. 1, comma 2, lettera g. d.lgs. 39/2013).

In particolare il Capo II del d.lgs. 39/2013 prevede l'inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Ai Capi III e IV del d.lgs. 39/2013 sono previste particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, con riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati Componenti di organi di indirizzo politico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle disposizioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.





La legge ha, dunque, con il concetto di inconferibilità, introdotto una disciplina innovativa, riferibile ad una situazione soggettiva ampliata non ancora perfezionata. La normativa dettata dal d.lgs. 39/2013 ha, inoltre, introdotto, tra i soggetti destinatari anche i titolari di incarichi amministrativi di vertice ed ha incluso, nell'ambito di applicazione, anche gli «amministratori di enti pubblici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico»: posizioni finora largamente trascurate sotto il profilo dell'imparzialità. L'inconferibilità assume, in conclusione, una dimensione di strumento di prevenzione della corruzione e di garanzia di imparzialità di portata generale.

In materia di incompatibilità valgono le seguenti disposizioni.

Per «incompatibilità» si intende “l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico” (art. 1, comma 2, lettera h. d.lgs. 39/2013).

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39/2013. Con finalità interpretative, si tiene conto inoltre degli orientamenti dell'ANAC ed in particolare dell'orientamento n. 76/2014 circa l'interpretazione della disposizione che delinea incompatibilità per “colui che svolge l'incarico di presidente con deleghe gestionali dirette, di amministratore delegato e assimilabili e l'incarico di altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato”.

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, deve essere portata a conoscenza del Responsabile della prevenzione della corruzione, al fine di effettuare una contestazione all'interessato. La causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39/2013).

Ai fini dell'aggiornamento delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità da parte dei dirigenti incaricati, il settore competente in materia di Gestione del Personale provvede a richiedere e raccogliere le attestazioni entro il 31 dicembre di ogni anno.

Ai fini dell'aggiornamento delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità da parte dei nominati, la Unità Dirigenziale, competente per materia, di nomine provvede a richiedere e raccogliere le attestazioni annuali entro un anno dalla data di nomina. In sede di aggiornamento le dichiarazioni devono essere rinnovate per esteso.

L'U.D. Affari legali ed Assistenza Ufficio di Presidenza, nella quale opera l'Ufficio nomine consiliari e l'U.D. Gestione del Personale, competente in materia di incarichi dirigenziali, sono tenuti ad effettuare le dovute verifiche in ordine alle dichiarazioni raccolte circa la compatibilità, conferibilità, assenza di conflitti di interesse ovvero altri adempimenti previsti per legge ed a riferire immediatamente all'RPCT, in caso di accertate responsabilità, per i conseguenti provvedimenti di legge.

### *Il conflitto di interessi e gli obblighi*

L'ANAC con Linea - guida n. 15/2019, recepita con deliberazione n. 494 del 5 giugno 2019, ha chiaramente definito il conflitto di interessi, ai sensi dell'art.42 del Codice dei contratti pubblici, come “ situazione in cui la sussistenza di un interesse personale in capo ad un soggetto operante in nome e per conto della stazione appaltante che interviene a qualsiasi titolo nella procedura di gara o potrebbe in qualsiasi modo influenzarne l'esito è potenzialmente idonea a minare l'imparzialità e l'indipendenza della stazione appaltante nella stessa procedura di gara”.

L'art.42 si applica ai soggetti che siano coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione del contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possono influenzarne in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'Ente. L'interesse personale dell'agente che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico alla scelta del migliore offerente, può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Tale interesse deve essere tale da comportare la sussistenza di gravi ragioni di convenienza all'astensione, tra le quali va considerato il potenziale danno all'immagine di imparzialità dell'Amministrazione, nell'esercizio delle proprie funzioni, in contrasto palese alla violazione dei principi sanciti dall'art. 97 della Costituzione che disciplina il contrasto e la incompatibilità, anche solo potenziale, tra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite.

Sono, pertanto, da osservare:

- l'obbligo di astensione per il Responsabile del procedimento e il titolare dell'Ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali, nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- il dovere di segnalazione del conflitto di interessi a carico dei medesimi soggetti.

Ai Dirigenti competenti per materia, è stato inoltrato da parte di questa UDS Traco con nota protocollata il modello di dichiarazione di responsabilità del conflitto di interessi ed è stato precisato nella raccomandazione operativa che essi sono tenuti ad acquisire, nella fase preliminare, la suddetta dichiarazione, anche negativa.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Dirigente responsabile della struttura di assegnazione del dipendente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un effettivo conflitto di interesse, idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente, destinatario della segnalazione, deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e rispondere per iscritto al dipendente medesimo, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente



idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Direttore Generale competente per materia ovvero il Segretario Generale per i Direttori generali e per le Unità dirigenziali di secondo livello semplice.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo alla responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata ai sensi dell'art.16 del DPR. n. 62 del 16 aprile 2013 mediante l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo. Tutte le proposte di astensione e le conseguenti determinazioni assunte dai Dirigenti competenti per materia sono trasmesse al Responsabile della prevenzione della corruzione per le valutazioni e le determinazioni di competenza.

#### *Svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali*

La procedura per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività extra-impiego viene attuata coerentemente con il disposto della normativa statale in materia, in particolare delle disposizioni dell'articolo 53 del d.lgs. 165/2001 e della normativa ivi richiamata.

La titolarità al rilascio delle autorizzazioni per lo svolgimento delle attività extraistituzionali ai dipendenti del Consiglio regionale è posta in capo alla competente Direzione Generale Risorse umane finanziarie e strumentali, di concerto con la U.D. Gestione del Personale.

Nell'esercizio della potestà autorizzatoria, sono tenuti in considerazione i criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali criteri esemplificano una serie di situazioni di incarichi vietati per i pubblici dipendenti tratti dalla normativa vigente, dagli indirizzi generali e dalla prassi applicativa e sono stati elaborati nell'ambito del tavolo tecnico previsto dall'Intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013, mediante confronto tra i rappresentanti del Dipartimento della funzione pubblica, delle Regioni e degli Enti locali. Considerata la rilevanza della materia ai fini della prevenzione della corruzione si prevede di stabilire un raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione del Consiglio regionale, stabilendo che ogni comunicazione di avvio di procedure di controllo relative ai dipendenti del Consiglio regionale sia trasmessa al predetto RPCT.

*Riepilogo sinottico degli adempimenti derivanti dalle previsioni del presente paragrafo con evidenziazione dei soggetti obbligati o coinvolti e della tempistica.*

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
<i>Monitoraggio semestrale di verifica dell'avvenuta trasmissione degli atti di autorizzazione extra impiego</i>	<i>Direttore generale Risorse - UD Gestione del personale Ufficio Anticorruzione CR</i>	<i>Relazione semestrale al 30 Giugno 2022 ed al 31 Dicembre 2022</i>

### **11. Monitoraggio e controlli**

Il rispetto e l'applicazione delle misure contenute nel PTPCT coinvolgono tutto il personale in servizio nel Consiglio regionale in virtù dei rispettivi ruoli e competenze.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione assicura secondo le indicazioni dell'Allegato 3 del PNA 2019 la corretta applicazione delle misure di prevenzione, verificando il rispetto dei tempi di realizzazione e dei relativi indicatori ed avvalendosi, a tal fine, dei seguenti soggetti e con le seguenti modalità:

- **Referenti.** Svolgono l'attività informativa nei confronti dell'RPCT per tutto ciò che concerne l'analisi e l'evoluzione della mappatura e del livello del rischio corruttivo e di "mala gestio". A tal fine, trasmettono all'Ufficio anticorruzione e all'RPCT eventuali segnalazioni in ordine alla mancata attuazione delle misure di prevenzione previste nelle rispettive strutture dirigenziali, potendo evidenziare necessità correttive ed osservazioni per il miglioramento delle misure preventive e misure per evitare situazioni di "mala gestio".
- **Dirigenti.** Assicurano nell'ambito delle loro competenze la realizzazione delle misure di prevenzione pertinenti all'attività svolta ed adottano misure correttive per evitare situazioni di "mala gestio" da comunicare all'Ufficio anticorruzione e all'RPCT. Ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lettera d), della legge 190/2012, effettuano il monitoraggio del rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza. Trasmettono all'Ufficio trasparenza e al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, entro l'anno corrente, la comunicazione attestante gli eventuali scostamenti del rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti di competenza della propria struttura, la motivazione e le misure adottate per eliminare tempestivamente le cause del ritardo e le azioni intraprese per evitare situazioni di "mala gestio".

Ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lettera e), della legge 190/2012, in base al quale il PTPCT risponde alle esigenze di *"monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione"*, i dirigenti inviano all'RPCT, entro il mese di ottobre di ciascun anno, un report relativo al monitoraggio dei rapporti di parentela/affinità sussistenti tra lo stesso dirigente ed il personale assegnato e i titolari, gli amministratori, i soci e dipendenti dei soggetti esterni che hanno rapporti con l'articolazione dirigenziale di appartenenza derivanti dalla stipula di contratti o da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere

- **Personale dipendente.** Il Personale è tenuto al rispetto delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e nel Codice di comportamento, pubblicato sul sito istituzionale di "Amministrazione Trasparente". Segnala tempestivamente al proprio Dirigente le situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza e le situazioni di "mala gestio". La violazione delle misure di prevenzione

costituisce illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012. Il dipendente è tenuto a partecipare anche in modalità on line ai Corsi formativi e di aggiornamento in materia di trasparenza amministrativa e di anticorruzione, nonché ai lavori aventi natura informativa e formativi della Giornata della Trasparenza che, ogni anno, si svolge nel Consiglio regionale della Campania.

- Struttura competente in materia di personale. Trasmette annualmente all' Ufficio trasparenza e all' RPCT, entro il corrente anno, i dati concernenti gli interventi formativi obbligatori in materia di trasparenza amministrativa e anticorruzione erogati ai dipendenti, con indicazione del numero di partecipanti, dell' articolazione per strutture, della quantità in termini di giornate/ore di formazione erogata, dei soggetti che hanno svolto la formazione e dei contenuti della formazione. Comunica inoltre, con la stessa cadenza annuale, il numero e l' entità delle sanzioni disciplinari, delle pronunce dell' autorità giurisdizionale penale e di quella contabile irrogate nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti del Consiglio regionale.
- Organismo indipendente di valutazione (OIV). Collabora con l' RPCT nello svolgimento dei compiti attribuiti, verifica l' inserimento nel PIAO e nella generale programmazione strategica ed operativa delle misure inerenti alla prevenzione della corruzione e dell' illegalità, formulando osservazioni in merito all' idoneità degli obiettivi e degli indicatori previsti nel piano della *performance* in relazione agli strumenti di prevenzione alla corruzione ed all' illegalità; esprime parere obbligatorio sulla proposta del nuovo Codice di Comportamento del personale consiliare per il successivo esame ed approvazione da parte dell' Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Campania.

Come già indicato al precedente paragrafo 3, con il presente Piano si implementa il sistema delle misure di controllo con la previsione dei seguenti monitoraggi:

- i. Verifica del rispetto dei divieti contenuti nell' art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>:
  - a) L' U.D. Gestione del personale è tenuta a trasmettere all' Ufficio Anticorruzione e al RPCT l' elenco dei Dirigenti e Funzionari, con funzioni direttive, preposti alle attività di cui al comma 1, lettera b) dell' art. 35-bis. I dipendenti così individuati devono comunicare, tramite apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione, la loro eventuale condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale.

<sup>1</sup> "1. coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l' accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all' acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all' erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l' affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l' erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l' attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.



- b) In merito al comma 1, lettera c) dell'art. 35-*bis*, nel provvedimento di nomina dei componenti delle Commissioni ivi indicate dovrà essere dato atto dell'acquisizione, da parte dei soggetti interessati, delle dichiarazioni sostitutive di certificazione in merito all'eventuale condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale e delle dichiarazioni per l'eventuale sussistenza di conflitto di interessi.

Ogni soggetto interessato alla presentazione delle autocertificazioni di cui sopra, ad eccezione dei componenti delle commissioni di cui all'art. 35-*bis*, comma 1, lettera c) che abbiano già concluso le funzioni per le quali sono stati nominati, è tenuto a comunicare all' Ufficio Anticorruzione e all' RPCT ogni eventuale modifica intervenuta rispetto a quanto dichiarato. A fronte delle dichiarazioni sostitutive di certificazione così raccolte, l'RPCT, avvalendosi della struttura a supporto dell'Ufficio Anticorruzione, effettuerà i controlli a campione nel rispetto delle modalità indicate dall'ANAC.

Come già segnalato al paragrafo 10.2, in considerazione della rilevanza della predetta funzione ispettiva ai fini della prevenzione della corruzione, si ritiene necessario stabilire un raccordo fra le attività di verifica del competente Ufficio della Giunta regionale e il Responsabile della prevenzione della corruzione del Consiglio regionale, stabilendo che ogni comunicazione di avvio di procedure di controllo relative a dipendenti del Consiglio regionale sia trasmessa al predetto RPCT, così come ogni aggiornamento di esse, nonché il loro esito finale, affinché lo stesso RPCT possa effettuare eventuali proposte di carattere organizzativo, d'intesa con il Segretario generale del Consiglio. Il Responsabile si riserva la facoltà di interlocuzione con l'Ufficio competente della Giunta regionale richiedendo la relativa documentazione e, qualora lo ritenga opportuno, la integrazione di istruttoria riguardo i casi in esame. Ai fini della verifica dell'attuazione del Piano e della redazione della Relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, della l. 190/2012, il Responsabile utilizza le informazioni derivanti dal monitoraggio e dai controlli ed ogni altro dato, informazione o segnalazione pervenuta per evidenziare le criticità e procedere alla formulazione dei correttivi eventualmente necessari da adottare mediante lo strumento del PTPCT per il triennio successivo.

*Riepilogo sinottico degli adempimenti derivanti dalle previsioni del presente paragrafo con evidenziazione dei soggetti obbligati o coinvolti e della tempistica.*

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Trasmissione al RPCT di eventuale comunicazione per necessità correttive del successivo PTPCT	Referenti anticorruzione della struttura organizzativa del CR Ufficio Anticorruzione e RPCT	Entro ottobre 2022

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Eventuale comunicazione del mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza	Dirigenti della struttura organizzativa del CR , Ufficio Anticorruzione e RPCT	Entro ottobre 2022
Monitoraggio dei rapporti di parentela/affinità articolo 1, comma 9, lettera e), della legge 190/2012	Dirigenti della struttura organizzativa del CR, Ufficio Anticorruzione e RPCT	entro Novembre 2022
Report sugli esiti del controllo effettuato in materia di personale ed incarichi	UD Gestione del Personale Ufficio Anticorruzione e RPCT	entro Luglio 2022
Report sugli esiti del controllo effettuato in materia contabile	Struttura competente in materia di contabilità RPCT	entro il mese di ottobre 2022
Trasmissione dati concernenti gli interventi formativi in materia di anticorruzione e il numero e l'entità delle sanzioni disciplinari, delle pronunce dell'autorità giurisdizionale penale e di quella contabile irrogate nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti del Consiglio regionale.	UD competente in materia di personale  RPCT	entro ottobre 2022
Trasmissione al Segretario generale di un report semestrale relativo alle attività di monitoraggio	RPCT	Entro luglio 2022 e gennaio 2023
Verifica dell'inserimento nella programmazione strategica ed operativa delle misure inerenti alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità	Organismo indipendente di valutazione	entro 30 giorni dall'assegnazione degli obiettivi strategici da parte dell'Ufficio di Presidenza

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Controlli a campione	RPCT in collaborazione con la U.D. che ha adottato il provvedimento	cadenza semestrale
Monitoraggio delle dichiarazioni sostitutive raccolte in merito all'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità e conflitto d'interessi e trasmissione esiti all' RPCT	UD competente in materia di nomine e Settore competente in materia di incarichi dirigenziali	periodicità semestrale del monitoraggio da parte degli uffici competenti: - per le nomine a decorrere dalla data di conferimento; - per gli incarichi dirigenziali entro il mese di ottobre 2022
Monitoraggio per la verifica del rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001 relativo ai divieti per coloro che siano stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato per reati del capo I, titolo II, libro II c.p.	RPCT  Tutti le UD della struttura organizzativa del Consiglio Dirigenti e funzionari che risultano assegnati alle funzioni di cui alla normativa indicata	entro il mese di Aprile 2022 ovvero al verificarsi degli specifici presupposti
Raccordo fra le attività di verifica del competente ufficio della Giunta regionale e il Responsabile della prevenzione della corruzione del Consiglio regionale in materia di controlli ispettivi sulle attività extraimpiego dei dipendenti del Consiglio regionale	RPCT  Competente ufficio della Giunta regionale	entro il 31 dicembre 2022 con riferimento alle attività extraimpiego dell'anno in corso

## **12. Segnalazioni e tutela dei segnalatori (legge 179/2017, recante "*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*").**

Nel 2017 è stata adottata la legge 179, recante "*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*".

La legge tutela gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (i cosiddetti “*whistleblower*”), prevedendo fra l’altro, all’articolo 1, con la sostituzione dell’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che il dipendente pubblico che segnali illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell’identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito. Sempre nello stesso articolo 1 è precisato che, per quanto riguarda la Pubblica amministrazione, in caso di misure ritorsive dovute alla segnalazione, l’ANAC informerà il Dipartimento della Funzione pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza e potrà irrogare sanzioni da 5.000 a 30.000 euro nei confronti del responsabile, mentre in caso di licenziamento il lavoratore sarà reintegrato nel posto di lavoro.

Sarà onere del datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti, adottati nei confronti del dipendente, sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione. Nessuna tutela sarà tuttavia prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

La legge n. 179/2017 contiene, poi, altri due articoli e precisamente:

- l’articolo 2 rubricato “*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*” e che inserisce all’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dopo il comma 2 i nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater;
- l’articolo 3 rubricato “*Integrazione della disciplina dell’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*”.

Lo strumento della segnalazione dei fatti illeciti è considerato dalla normativa in materia di anticorruzione elemento di rilevante importanza nel processo di contrasto all’attività illegale. La legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione) ha tra le sue finalità quella di fornire un’adeguata tutela del dipendente che segnali condotte illecite dall’interno dell’ambiente di lavoro, attraverso la disposizione normativa dell’art. 1, comma 51, che introduce l’art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), come modificata dalla legge 179/2017.

Dal giorno 3 settembre 2020, inoltre, seguito della avvenuta pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale (GU - Serie Generale n. 205 del 18.08.2020), è in vigore il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro (all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001).

Con il nuovo testo si è provveduto a modificare l'intera struttura del Regolamento per consentire all'Autorità Nazionale Anticorruzione di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche. Ecco le principali novità approvate il 1°luglio 2020 con la Delibera n. 690.

Sono state distinte le quattro tipologie di procedimento:

- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell'art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del co. 6 primo periodo dell'art. 54-bis,);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell'art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell'art. 54-bis)

In linea con l'impostazione, il Regolamento è strutturato in cinque Capi.

Ecco le più importanti novità:

- Il primo Capo è dedicato alle definizioni: la principale novità qui introdotta riguarda l'art. 1 relativo alle definizioni; in particolare, alla lett. k) del citato articolo, è stata fornita una nozione di misura ritorsiva più ampia rispetto a quella prevista dal Regolamento previgente ma, si ritiene, più in linea sia con le Linee Guida sia con la nuova Direttiva europea in materia di *whistleblowing*.
- Il secondo Capo disciplina il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità trasmesse ad Anac ai sensi dell'art. 54-bis, comma 1. Le principali novità proposte riguardano l'introduzione di una analitica indicazione degli elementi essenziali della segnalazione di illeciti;
- Il terzo Capo concerne la disciplina relativa al procedimento sanzionatorio avviato sulla base delle comunicazioni di misure ritorsive. In particolare, si è deciso di introdurre una analitica indicazione degli elementi essenziali delle comunicazioni delle misure ritorsive e di regolamentare la facoltà dell'Ufficio di richiedere integrazioni documentali o informative laddove sia necessario acquisire elementi ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione. Inoltre, si è ritenuto di modificare la disciplina relativa alla fase istruttoria, disciplinando la partecipazione del *whistleblower* al procedimento sanzionatorio avviato dall'Autorità e snellendo l'articolazione del procedimento stesso.
- Il quarto Capo è dedicato al procedimento sanzionatorio semplificato. In particolare, è stato regolamentato in maniera puntuale il procedimento che l'Autorità può avviare ai sensi dell'art. 54-bis co. 6 secondo periodo.



- L'ultimo Capo è dedicato alle disposizioni finali: in particolare, è stato stabilito, mediante la previsione di una norma transitoria, che il *“Regolamento troverà applicazione ai procedimenti sanzionatori avviati successivamente alla sua entrata in vigore”*.

La procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno del Consiglio regionale, ai sensi dell'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001, è stata già aggiornata da 17 giugno 2021 sulla base della delibera di chiarimenti applicativi "dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021. Tale procedura, con il relativo modulo di segnalazione, è stata pubblicata all'interno della Sezione 22 del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" - Sezione "Altri contenuti-Anticorruzione". In linea con tale indirizzo il Consiglio regionale, unitamente alle iniziative di sensibilizzazione al tema, sia interne che esterne, volte a diffondere la sensibilità all'esigenza di segnalazione delle condotte irregolari, definisce i comportamenti da seguire mediante il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti in servizio nel Consiglio regionale della Campania.

Le denunce ricevute dai Dirigenti sono comunque comunicate al Responsabile dell'anticorruzione attraverso forme che garantiscano la riservatezza del denunciante e dei contenuti della denuncia. I dati identificativi di colui che inoltra la segnalazione vengono sostituiti con un codice alfanumerico che contraddistingue e accompagna la segnalazione in tutte le fasi procedurali che la concernono. La riservatezza è garantita all'identità del segnalatore e alla pratica di segnalazione nel suo complesso, fino al suo termine, fatta eccezione per eventuali esigenze connesse alle comunicazioni obbligatorie per legge che derivino dalla natura dei fatti segnalati e dalla loro conseguente gestione. La violazione degli obblighi di riservatezza comporta l'attivazione del procedimento disciplinare. Sono comunque fatte salve le più gravi sanzioni derivanti dalla eventuale violazione delle disposizioni in materia di tutela della riservatezza previste dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Le denunce e gli esposti inoltrati per eventuali segnalazioni di condotte illecite in forma anonima, con schema libero, sono gestite dall'RPCT, nei limiti entro cui l'anonimato non venga a costituire impedimento per la sua conduzione e secondo i compiti assegnati dall' art. 54 bis , comma 6, della legge 179/2017 e ss.mm.ii.

*Riepilogo sinottico degli adempimenti derivanti dalle previsioni del presente paragrafo con evidenziazione dei soggetti obbligati o coinvolti e della tempistica.*

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Gestione delle segnalazioni ed esposti anonimi di condotte illecite all'interno del Consiglio regionale ai sensi dell'art. 54- <i>bis</i> del d.lgs. 165/2001	RPCT	entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della segnalazione

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Implementazione informatica della procedura delle Segnalazioni	RPCT	già operante nella Sezione 22 del sito ufficiale “Amministrazione Trasparente”

### **13. Coordinamento con il piano della performance**

Come indicato nel PNA 2019 *“I P.T.P.C.T. debbono essere coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione e, innanzitutto, con il Piano integrato delle attività ed organizzazione ed il Piano della Performance. Inoltre, nel riepilogo degli ambiti che devono essere presenti nel P.T.P.C.T. è indicato anche il “coordinamento con il ciclo delle performance”: gli adempimenti, i compiti e le responsabilità inseriti nel P.T.P.C.T. devono essere inseriti nell’ambito del c.d. ciclo delle performance”*.

Più in dettaglio, il PNA, stabilendo il collegamento con il ciclo delle *performance*, prevede che le amministrazioni provvedano ad inserire tra gli ambiti di intervento quelli attinenti alla trasparenza ed alla integrità e quelli attinenti alla misurazione ed al contrasto della corruzione. Ciò dovrà avere effetto, sia sulla *performance* organizzativa, sia sulla *performance* individuale ed i risultati conseguiti, in relazione agli obiettivi assegnati in materia di anticorruzione e di trasparenza, saranno evidenziati nell’ambito della Relazione sulla *performance*.

Infine *“Anche la performance individuale del responsabile della prevenzione deve essere valutata in relazione alla specifica funzione affidata, a tal fine inserendo nel PIAO gli obiettivi affidati. Ciò naturalmente al fine di consentire un’adeguata remunerazione mediante il trattamento accessorio della funzione svolta”*.

Occorre premettere che, per la struttura consiliare, le disposizioni in materia di programmazione degli obiettivi e valutazione dei risultati sono contenute in provvedimenti adottati dall’Ufficio di Presidenza e regolarmente pubblicati nel sito istituzionale “Amministrazione trasparente”. Il processo di definizione degli obiettivi strategici per l’anno 2022 prevede l’inserimento di specifici obiettivi in materia di anticorruzione e di trasparenza amministrativa, riverberandosi sugli obiettivi operativi dei singoli Dirigenti e tramite i piani di lavoro su quelli del personale.

Anche per l’anno 2022 si è consolidato il principio del rafforzamento e dell’implementazione del principio di trasparenza dell’azione amministrativa, da intendersi nella sua accezione più avanzata, come accesso della collettività alla conoscenza ed ai servizi dell’istituzione e delle sue attività, al fine di garantire il “diritto di informazione”, comprensivo, tra gli altri, del seguente risultato atteso a carattere trasversale per tutti i Dirigenti. Pertanto, l’inserimento dei dati previsti dal PTPCT 2022 – 2024 da parte dei dirigenti in relazione alle proprie competenze saranno di particolare rilievo anche in riferimento all’art.18 del Nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Campania. Nell’ambito del monitoraggio conclusivo da parte dell’OIV, i parametri



utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi 2022 sono quelli deliberati dall'Ufficio di Presidenza.

In particolare, il sistema di misurazione e di valutazione della performance del personale consiliare, ai sensi dell'art.7, comma 1 del Decreto legislativo 150/2009 e della delibera CIVIT n.01/2012- paragrafo 4 - è disciplinato con apposite deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza, ove, come atto di indirizzo, si tiene conto di eventuali segnalazioni degli Organi di controllo. In tal caso, l'OIV provvederà a valutare il Segretario Generale, i Direttori Generali dell'Area Legislativa e dell'Area amministrativa e il RPCT. La valutazione della performance del personale consiliare dovrà essere approvata con apposita deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, tenuto conto degli obiettivi triennali. Il Piano integrato delle attività ed organizzazione del personale consiliare per l'anno 2022 è da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente PTPCT, comprensivo della nuova mappatura di rischio con le relative prescrizioni e le misure di prevenzione della corruzione, ai sensi del PNA 2019.

In ogni caso, le schede di mappatura del rischio per l'anno 2022, relative ai procedimenti a rischio, rilevati attraverso specifiche e puntuali interviste/audizioni dei Dirigenti competenti per materia, contengono la puntuale definizione delle Aree a rischio con le conseguenti misure di prevenzione adottate e presenti nei processi gestionali in essere, per le quali sono indicati il grado di rischio, i tempi di attuazione e le articolazioni competenti in merito. In tal modo, ciascun adempimento previsto trova una definizione programmatica adeguata con evidenziazione dei Responsabili, dei Referenti e delle modalità attuative. Inoltre, sempre in un'ottica di ulteriore sviluppo e implementazione, il coordinamento tra il PTPCT e gli altri strumenti di programmazione dovrà estendersi necessariamente al ciclo della programmazione economica - finanziaria.

Tale raccordo deriva essenzialmente dal principio espressamente previsto nel d.lgs. n. 150/2009 (segnatamente articolo 4, comma 1<sup>2</sup> e articolo 5, comma 1<sup>3</sup>) secondo il quale il ciclo di gestione della *performance* è sviluppato coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. In tale ambito si richiama la deliberazione n. 6/2013 della CIVIT con cui sono state fornite specifiche linee – guida, al fine di “realizzare un migliore collegamento tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti”; a “promuovere un ciclo della *performance* “integrato” che comprenda gli ambiti relativi alla *performance*, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità e, successivamente all'adozione del relativo Piano, alle misure in tema di prevenzione e contrasto della corruzione.

---

<sup>2</sup> Articolo 4, comma 1 d.lgs. 150/2009: “Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della *performance*.”

<sup>3</sup> Articolo 5, comma 1 d.lgs. 150/2009: “Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa”.



Alla luce delle considerazioni sopra esposte, si è reso necessario inserire nel PIAO puntuali riferimenti agli specifici capitoli di bilancio collegati alle singole L.O.A. e sub LOA (sub fasi dei procedimenti), affinché tutto il ciclo della programmazione del Consiglio trovi coerenza e completezza. Agli obiettivi operativi specifici, individuali e/o di gruppo, declinati, nel Piano integrato, sulla base degli obiettivi strategici di riferimento è stato attribuito il relativo peso percentuale, rispondendo alle esigenze di miglioramento della performance dell'amministrazione ed alla missione dell'Ente, in adempimento ai rilievi evidenziati nella Decisione n. 217/2019/PARI (allegato B) della Corte Dei Conti- Sezione Regionale di Controllo per la Campania in merito al giudizio di parificazione sul rendiconto generale della Regione.

Il PTPCT in adozione, nell'ottica del suo sviluppo e della sua implementazione nell'arco triennale di vigenza del presente Piano, consente il necessario raccordo con il piano della *performance* e le misure in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

#### **14. Poteri di controllo e segnalazione del Responsabile della prevenzione della corruzione**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, tenendo conto dell'Allegato 3 del vigente PNA 2019, qualora tramite i sistemi di controllo periodico e di monitoraggio previsti dal PTPCT, rilevi violazioni delle disposizioni del Piano o venga comunque a conoscenza di tali violazioni, è tenuto a darne comunicazione al Segretario generale del Consiglio regionale e, per conoscenza, all'Ufficio di Presidenza, affinché, anche tramite apposito procedimento disciplinare interno, volto ad accertare le effettive responsabilità, venga assunto un provvedimento sanzionatorio nei confronti degli autori della violazione. Per le medesime finalità analogha comunicazione è da effettuarsi, oltre che al Segretario generale, anche al Dirigente cui il dipendente o i dipendenti ritenuti imputabili della violazione risultino assegnati, fatto salvo il dovuto accertamento sulla effettiva responsabilità. Nell'ambito della collaborazione con l'OIV, l'RPCT segnala a tale Organismo le eventuali criticità dell'Organizzazione consiliare. Per prevenire provvedimenti organizzativi che possano indirettamente ostacolare il processo di prevenzione della corruzione o che siano tesi a colpire soggetti che siano stati segnalatori di condotte illecite o che svolgano ruoli determinanti all'interno del sistema di prevenzione, al fine di prevenire provvedimenti che possano profilarsi in contrasto con i principi di buona amministrazione, alla cui tutela è posta la normazione in materia di anticorruzione, al Responsabile della prevenzione della corruzione sono comunicate le revoche di incarichi dirigenziali ed i provvedimenti di trasferimento d'ufficio di personale. A seguito delle predette comunicazioni il Responsabile Anticorruzione, entro il termine di dieci giorni dal ricevimento, può trasmettere al Segretario generale ed all'Ufficio di Presidenza, osservazioni o rilievi relativi alle ricadute del provvedimento sul sistema di prevenzione della corruzione. In caso di decorso del termine senza osservazioni, il provvedimento s'intende privo di motivi di rilievo. Nel caso in cui il RPCT formuli osservazioni il provvedimento è nuovamente preso in esame; in tale sede esso può essere modificato, tenendo conto delle osservazioni formulate o può essere confermato senza modificazioni, purché del rilievo e della motivazione del suo mancato accoglimento venga dato atto in apposita nota allegata al provvedimento.

I soggetti che abbiano effettuato segnalazioni o che abbiano svolto ruoli determinanti nel sistema della prevenzione, quali i Referenti, qualora nei loro confronti venga assunto un provvedimento organizzativo che possa profilarsi conseguente alla segnalazione effettuata o all'attività di prevenzione svolta, possono segnalarlo all' RPCT che, valutate le circostanze, ne può fare oggetto di segnalazione al Segretario generale e, per conoscenza, all'Ufficio di Presidenza.

*Riepilogo sinottico degli adempimenti derivanti dalle previsioni del presente paragrafo con evidenziazione dei soggetti obbligati o coinvolti e della tempistica.*

<i>Adempimento</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Tempi</i>
Comunicazione di violazioni delle disposizioni del PTPCT per avvio procedimento disciplinare di accertamento delle responsabilità	RPCT Ufficio di Presidenza Segretario generale Dirigenti competenti	all'atto della rilevazione di violazione del PTPCT
Comunicazione al RPCT dei provvedimenti di revoca di incarichi dirigenziali e di trasferimento di personale	Segretario Generale Ufficio di Presidenza	all'atto dell'adozione del provvedimento procedimento di adozione dell'atto
Osservazioni del RPCT sui provvedimenti comunicati	RPCT	entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione
Segnalazione di provvedimento organizzativo al RPCT	Dipendenti che abbiano effettuato le segnalazioni di illeciti ed i referenti	al verificarsi dell'evento

### **15. Il pantouflage**

Il pantouflage è un fenomeno meritevole di attenzione in ragione delle peculiari professionalità maturate nell'ambito del rapporto di lavoro con l'Amministrazione pubblica e dei contatti frequenti con imprese/soggetti privati da parte del Consiglio Regionale della Campania. Può, infatti, configurarsi il rischio che il dipendente sfrutti la posizione ricoperta, al fine di precostituirsi posizioni di vantaggio di cui beneficiare una volta cessato dal servizio, ottenendo contratti di lavoro con i soggetti privati destinatari della propria attività. Può anche verificarsi il rischio che i privati, per



ottenere vantaggi impropri, condizionino l'attività dei dipendenti del Consiglio, promettendo assunzioni o incarichi, prospettando al dipendente opportunità di assunzioni o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione, compreso il collocamento in quiescenza per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione. A riprova dell'importanza di una disciplina che regoli le conseguenze del passaggio di un dipendente del Consiglio regionale nel settore privato, si rammenta la normativa speciale contenuta nel Decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, «Disposizioni comuni in materia di accertamento sulle imposte dei redditi», art. 63, co. 4, nonché la normativa generale sul pantouflage prevista dall'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, che è applicabile direttamente ai dipendenti pubblici. Inoltre, il divieto è applicabile ai dipendenti del Consiglio nei limiti in cui l'art. 21 del d.lgs. 39/2013, ai fini dell'applicazione del citato art. 53, co.16-ter, che ha equiparato ai dipendenti pubblici i soggetti che, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, sono titolari degli incarichi considerati dal medesimo decreto (in merito all'applicabilità del d.lgs. 39/2013 agli enti pubblici economici, cfr. Cons. Stato, Sez. V, n. 126/2018.). Ciò vuol dire che, negli enti pubblici economici, i Componenti degli Organi di indirizzo e i soggetti che ricoprono incarichi di amministratore o dirigenziali, specificati all'art. 1 del d.lgs. 39/2013, sono sottoposti al divieto stabilito all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001. Il divieto si applica al soggetto firmatario dell'atto ed a tutti i soggetti coinvolti nel procedimento (pareri, perizie, certificazioni), che hanno prodotto atti volti a concedere vantaggi o utilità al privato. Sotto il profilo applicativo per il Consiglio regionale, ai fini del rispetto della disposizione in esame, si procede come segue:

- l'obbligo nei bandi di gara e negli atti propedeutici all'affidamento (contratto) di introdurre la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti del Consiglio, in violazione dell'art.53, co16-ter;
- in caso di violazione del citato articolo, la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi eventualmente conferiti al dipendente del Consiglio regionale della Campania da parte del soggetto privato affidatario, a seguito di espressa segnalazione di questa UDS, previa adeguata istruttoria, alla Direzione Generale competente per materia;
- in caso di violazione, l'obbligo della Direzione Generale competente per materia, a seguito di comunicazione della UDS TRACO, di disporre la restituzione dei compensi percepiti per lo svolgimento dell'incarico.

**ALLEGATI**

1. Delibera dell'Ufficio di Presidenza del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (cd. P.I.A.O.) per l'anno 2022 - "Mappatura integrata dei processi" (relazione, schede e organigramma uffici consiliari), quale parte integrante del presente PTCPT (la documentazione istruttoria è depositata presso la U.D. Staff pianificazione, qualità, controllo interno ed Assistenza ad Organismi di controllo, competente per materia);
2. Codice di Comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Campania;
3. Delibera A.N.A.C. n.177 del 19 febbraio 2020 – Linee-guida in materia di Codici di Comportamento delle Amministrazioni pubbliche;
4. Linee - guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni 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 (c. d. whistleblowing);
5. Modelli delle "Schede di sintesi" da pubblicare nel sito istituzionale "Amministrazione trasparente".

.....  
Napoli, 6 dicembre 2021

Il Dirigente UDS TRACO e Responsabile  
Prevenzione della Corruzione e Trasparenza  
F.to - Dott. Alfredo Aurilio -