

**Sottosezioni Performance e Rischi Corruttivi e Trasparenza**

PIAO 2024-2026





## Performance

La sottosezione di performance del PIAO costituisce il principale strumento mediante il quale l'Amministrazione Regionale, in attuazione degli indirizzi e delle linee strategiche individuate dall'Organo di indirizzo politico ed in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli obiettivi di performance e i relativi indicatori e target attesi per il triennio di riferimento.

Tale sottosezione è predisposta secondo le logiche di performance management, ai sensi del Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e con riferimento alle Linee guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e al decreto ministeriale n.132 del 30 giugno 2022 che ha definito il contenuto, la struttura e le modalità redazionali del PIAO introdotto dal D.L. n.80/2021.

La metodologia utilizzata, già sperimentata negli anni 2022 e 2023, è finalizzata ad agevolare la progettazione dell'alberatura degli obiettivi, che dal valore pubblico e dagli impatti generati fa discendere, secondo il modello *cascading*, gli obiettivi di performance, gli indicatori per la misurazione dei risultati raggiunti e i target attesi, gli *stakeholders* di riferimento.

Lo schema dà, inoltre, chiara evidenza alla correlazione con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), contenuti nell'Agenda 2030.

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata sulla base del Documento Economico Finanziario Regionale (D.E.F.R.) 2024-2026<sup>1</sup>, approvato con D.C.R. n. 647 del 23/01/2024, e della L.R. 7 febbraio 2024, n. 4 di approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2024-2026. Essa tiene conto, inoltre, della pianificazione strategica regionale il cui strumento principale è rappresentato dal Piano Strategico Regionale approvato con L.R. 1/2021.

In ottemperanza a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Comitato di coordinamento dei direttori generali ha emanato apposita Circolare con la quale ha definito gli elementi necessari allo svolgimento del ciclo della performance, quali gli indicatori di salute organizzativa e gli obiettivi organizzativi della dirigenza, che sono illustrati nel paragrafo *La programmazione triennale*.

---

<sup>1</sup> <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/department.jsp?dep=100435&area=3091432&level=2>



Nello schema che segue sono sintetizzate le fasi principali del ciclo della performance, come stabilite dal D.lgs. n. 150/2009, modificato dal D.lgs. n. 74/2017, e come dettagliate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.



L'elaborazione della sezione della performance del PIAO attiene alla prima fase e cioè a quella della programmazione.

In tale fase, a partire dagli obiettivi strategici e dalla programmazione economico-finanziaria triennale contenuta nel D.E.F.R., in coerenza con gli obiettivi di Valore Pubblico vengono definiti gli obiettivi operativi annuali, assegnandoli agli uffici competenti.

## Obiettivi di valore pubblico

Gli obiettivi di valore pubblico individuati per il triennio 2024-2026, ai quali la programmazione della performance è correlata, pur presentando elementi di continuità con quelli del triennio precedente, sono stati integrati, sia numericamente sia nelle interrelazioni con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs), contenuti nell'Agenda 2030 dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite.

L'Agenda ONU 2030, adottata nel 2015, alla quale l'UE ha aderito, contiene 17 obiettivi di sviluppo sostenibile collegati a 169 target, e costituisce un complesso programma d'azione volto al raggiungimento di un modello di sviluppo che coniughi progresso economico, sviluppo sociale e protezione dell'ambiente, assicurando una società più equa e prospera, nel rispetto delle generazioni future.

Gli obiettivi di valore pubblico programmati dall'amministrazione regionale, collegati all'Agenda 2030, sono finalizzati a generare impatti positivi per la collettività in vari ambiti (ambientale, sociale, economico, sanitario, educativo). La valutazione in merito al conseguimento di ciascun obiettivo è affidata ad uno o più indicatori che prevalentemente fanno riferimento alle misure statistiche degli SDGs e al sistema ISTAT per la misurazione del benessere equo e sostenibile (BES).

Si riportano gli obiettivi dell'Agenda e a seguire la tabella contenente gli obiettivi di valore pubblico, gli impatti auspicati e il riferimento agli SDGs.

Nell'allegato AP1 è invece consultabile l'alberatura completa della programmazione che dalle priorità strategiche e gli obiettivi di valore pubblico, si struttura in obiettivi strategici triennali e operativi annuali di performance.





Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTA BES e SDGs	Target 2024-2026	Obiettivi Agenda 2023
Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini	sociale istituzionale	Famiglie con connessione a banda larga fissa e/o mobile (ISTAT SDG 2021)	↑	 
		Interazione con la PA mediante sito internet per ottenere informazioni (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana 2022)	↑	
Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale	sociale istituzionale	Partecipazione alla formazione continua (ISTAT BES 2022)	↑	 
Ottimizzare la capacità di resilienza del comparto sanità, tutelando maggiormente i soggetti in condizioni di fragilità	sanitario - gestionale	Speranza di vita in buona salute alla nascita - Numero di anni (ISTAT BES 2021)	↑	 
	sociale	Individui che vivono in famiglie in condizione di grave deprivazione sociale e materiale (ISTAT NOI ITALIA 2021)	↓	
Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile	ambientale	Quota di superficie agricola utilizzata (SAU) investita da coltivazioni biologiche (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, %)	↑	  
		Fertilizzanti distribuiti in agricoltura (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, Kg/ha)	↓	
		Prodotti fitosanitari distribuiti in agricoltura (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, Kg/ha)	↓	
	paesaggistico-culturale	Diffusione delle aziende agrituristiche (ISTAT BES 9.8 - anno 2020, numero di aziende agrituristiche per 100 Km2)	↑	
	socio-occupazionale	Tasso di occupazione (percentuale di occupati di 20-64 sulla popolazione di 20-64 anni) (ISTAT BES 3.1 - anno 2021, %)	↑	
Gestione responsabile e consapevole del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni	ambientale	Preoccupazione per la perdita di biodiversità (ISTAT BES 10.21- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono l'estinzione di specie vegetali/animali tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	↓	
		Preoccupazione per i cambiamenti climatici (ISTAT BES 10.19- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono il cambiamento climatico o l'aumento dell'effetto serra e il buco dell'ozono tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	↓	
	paesaggistico	Impatto degli incendi boschivi (fonte: ISTAT bes 9.7 - anno 2020, superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 Km2)	↓	
		Coefficiente di boscosità (fonte: ISTAT SDG 15.1.1 - (elaborazioni ISPRA su dati FAO e ISTAT su dati INFC, 2015, %)	↑	
Miglioramento della qualità dell'aria	socio-ambientale	Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti espresse in tonnellate di CO2 equivalente per abitante (Istat BES 2022)	↓	 
Miglioramento della qualità ambientale	socio-ambientale	Disponibilità di verde urano /mq^ per abitanti (Istat BES 2022)	↑	 
	Socio-economico-ambientale	Dispersione da rete idrica comunale / Percentuale dei volumi immessi in rete (Istat BES 2022)	↓	 
		Siti contaminati: Incidenza sulla superficie territoriale, valori per 1.000 (Istat BES 2022)	↓	



Oiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTA BES e SDGs	Target 2024-2026	Oiettivi Agenda 2023
Rendere le città sicure, durature e sostenibili, promuovendo azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico, per proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre	socio-ambientale	Soddisfazione per la situazione ambientale: % di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (area, acqua, rumore) della zona in cui vivono (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana)	→	  
Benessere ambientale ed economico	sociale, economico, ambientale	Popolazione esposta al rischio di frane (Percentuale di popolazione residente in aree con pericolosità da frana elevata e molto elevata, individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti - ISTAT BES 2022)	↓	  
	sociale, economico, ambientale	Spesa corrente dei Comuni per la cultura (fonte ISTAT BES 2022 09PAE001)	↑	
Benessere sociale e sviluppo economico	sociale economico	Grave deprivazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi, ecc.); b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità (ISTAT BES 2022)	↓	
		Difficoltà di accesso ad alcuni servizi (Percentuale di famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere tre o più servizi essenziali (farmacie, pronto soccorso, ufficio Postale, polizia, carabinieri, uffici comunali, asilo nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media inferiore, negozi di generi alimentari, mercati, supermercati). L'indicatore è calcolato come media triennale (ISTAT BES 2022)	↓	   
		Utenti assidui dei mezzi pubblici (Percentuale di persone di 14 anni e più che utilizzano più volte a settimana i mezzi di trasporto pubblici (autobus, filobus, tram all'interno del proprio comune; pullman o corriere che collegano comuni diversi; treno) (ISTAT BES 2022)	↑	
		Soddisfazione per i servizi di mobilità (ISTAT BES 2022)	↑	
Favorire lo sviluppo tecnologico e la ricerca scientifica attraverso partnership pubblico-privato, al fine di elevare il livello di innovazione e competitività del sistema imprenditoriale sui mercati nazionali e internazionali	Innovazione Sviluppo Ricerca	Spesa per la ricerca e sviluppo (ISTAT, Asvis)	↑	
Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e alla crisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore	educativo-occupazionale	Tasso di disoccupazione Fonte ISTAT - SDGs	↓	  
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti	educativo-formativo	Percentuale di giovani tra 18 e 24 anni che hanno al massimo la licenza media (Dispersione scolastica 18-24) (Fonte ISTAT) - Dispersione scolastica (anni 18-24) (Fonte INVALSI)	↓	
Aumento dei soggetti che praticano l'attività sportiva per migliorare il loro stile di vita	Sociale	Persone che praticano l'attività sportiva 66,2% - Rapporto ISTAT 2022 (Sport/ Attività fisica/Sedentarietà)	↑	



## Organizzazione

La Legge regionale n.29 del 30 dicembre 2019 recante “Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni” ha inteso disciplinare il nuovo assetto organizzativo degli uffici della Presidenza e della Giunta regionale attraverso lo strumento della delegificazione che ha comportato l'emanazione di un apposito regolamento, il n.1 del 10 febbraio 2021.

Con una serie di atti successivi, poi, sono stati riorganizzati gli uffici di diretta collaborazione del Presidente e le strutture amministrative della Giunta Regionale, il cui assetto definitivo è entrato in vigore dal 1° novembre 2021.

Il sistema delle strutture amministrative della Giunta regionale, sulla base dell'art. 5 del suddetto Regolamento, si articola in:

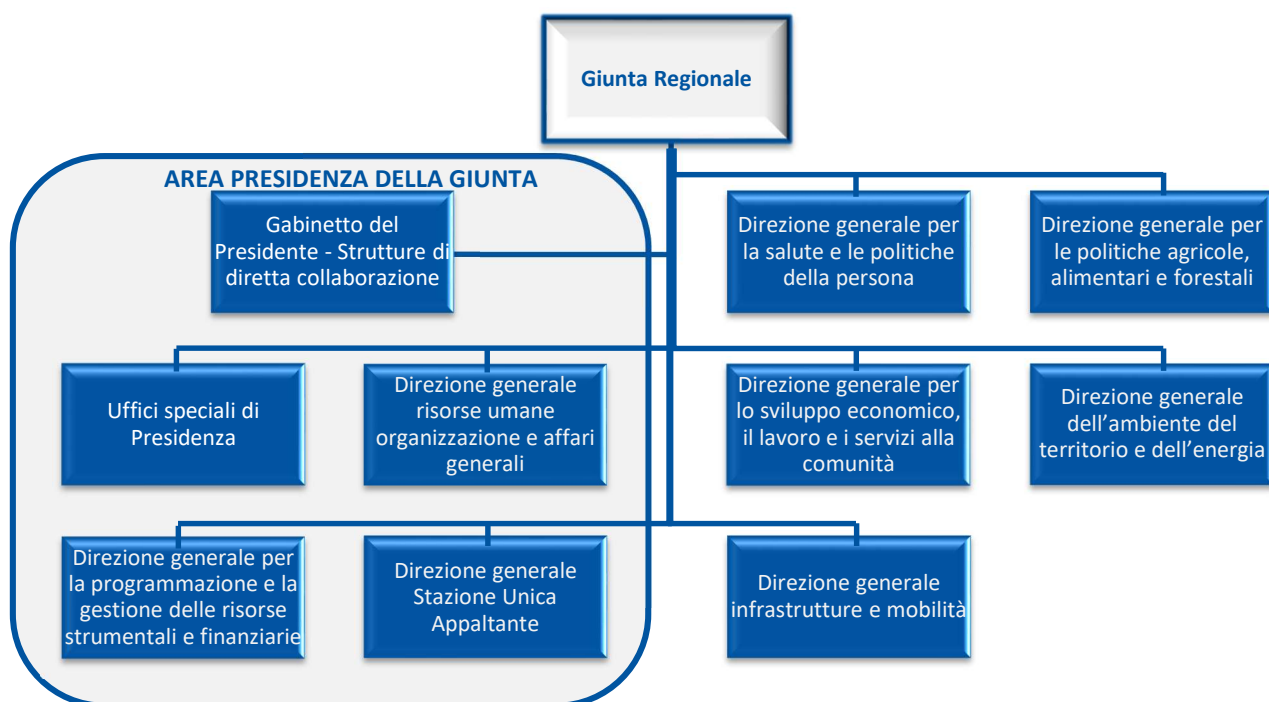
- a) direzioni generali;
- b) uffici;
- c) strutture di missione;
- d) uffici speciali della Presidenza;
- e) uffici di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale.

A seguire viene riportato pertanto l'elenco delle direzioni generali, delle strutture di diretta collaborazione del Presidente e degli uffici speciali della presidenza, precedute dal codice identificativo. È riportata fra parentesi, inoltre, la abbreviazione indicativa della principale tematica di competenza, abbreviazione che verrà utilizzata nel prosieguo nelle rappresentazioni tabellari.





<b>10 GABINETTO DEL PRESIDENTE - STRUTTURE DI DIRETTA COLLABORAZIONE</b>	<b>(Gabinetto)</b>
<b>16 UFFICI SPECIALI DI PRESIDENZA</b>	<b>(Uffici Speciali)</b>
<b>11 RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI</b>	<b>(Ris.Um. e AA.GG.)</b>
<b>12 PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE</b>	
<b>20 STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLA REGIONE BASILICATA</b>	<b>(SUA-RB)</b>
<b>13 SALUTE E POLITICHE DELLA PERSONA</b>	<b>(Salute)</b>
<b>14 POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI</b>	<b>(Agricoltura)</b>
<b>15 SVILUPPO ECONOMICO, LAVORO E SERVIZI ALLA COMUNITÀ</b>	<b>(Sviluppo)</b>
<b>23 AMBIENTE, TERRITORIO E ENERGIA</b>	<b>(Ambiente)</b>
<b>24 INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ</b>	<b>(Infrastrutture)</b>





La Giunta della Regione Basilicata è composta da cinque assessori e dal presidente.

Ogni assessorato comprende una direzione generale.

La presidenza comprende tre direzioni generali oltre al gabinetto del Presidente, alle strutture di diretta collaborazione e agli uffici speciali.

Le direzioni generali costituiscono le strutture organizzative di vertice per lo svolgimento di compiti concernenti aree di materie omogenee: risorse umane, organizzazione e affari generali; programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie; infrastrutture e mobilità; ambiente, territorio ed energia; politiche agricole, alimentari e forestali; salute e politiche della persona; sviluppo economico, lavoro e servizi alla comunità, stazione unica appaltante. Ciascuna direzione generale è articolata in più uffici.

L'elenco di tutte le strutture/uffici, cui corrispondono i centri di responsabilità, è contenuto nell'allegato AP2.

### **Il quadro delle risorse**

Per quanto attiene alle risorse umane si rinvia al paragrafo *Organizzazione e personale* del capitolo "Contesto Istituzionale" del DEFR.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, si riportano di seguito la tabella e il grafico che sintetizzano gli stanziamenti relativi all'anno 2024 del Bilancio di Previsione 2024-2026.

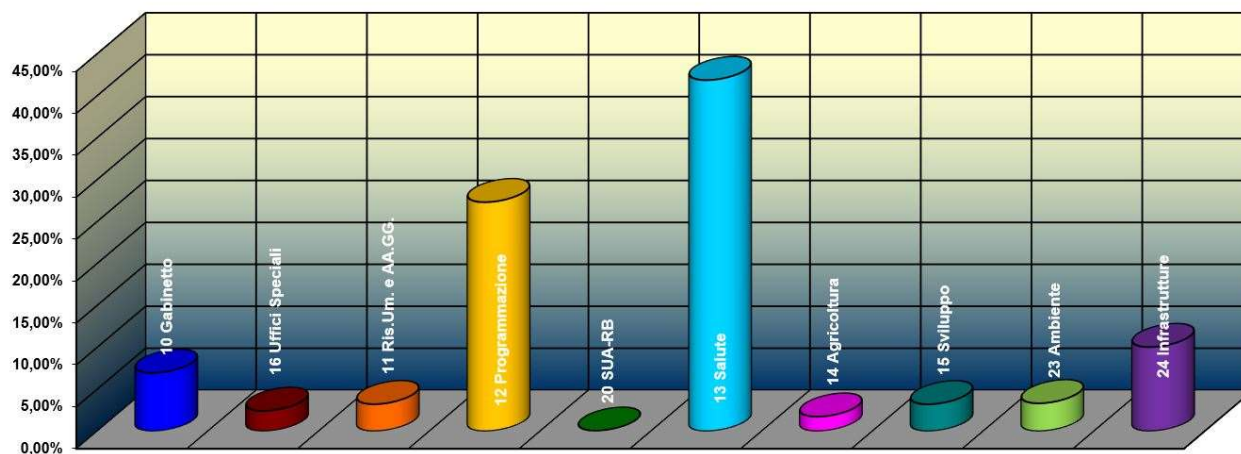
Si precisa che tutte le analisi sulle risorse regionali sono state svolte considerando le stesse al netto delle partite di giro.



## STANZIAMENTO RISORSE PER DIREZIONE

DIREZIONI		% ASSORB. RISORSE DA	STANZIATO
10	Gabinetto	6,94%	€ 194.923.329,02
16	Uffici Speciali	2,41%	€ 67.624.163,42
11	Ris.Um. e AA.GG.	3,21%	€ 90.093.458,56
12	Programmazione	27,30%	€ 766.806.315,05
20	SUA-RB	0,04%	€ 1.130.000,00
13	Salute	41,86%	€ 1.175.657.709,33
14	Agricoltura	1,72%	€ 48.212.957,95
15	Sviluppo	3,20%	€ 89.837.581,91
23	Ambiente	3,31%	€ 93.096.072,17
24	Infrastrutture	10,02%	€ 281.350.961,84
<b>TOTALE GIUNTA REGIONALE</b>			<b>€ 2.808.732.549,25</b>

## ANDAMENTO DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE STANZIATE IN BILANCIO TRA LE DIREZIONI GENERALI





## La programmazione triennale

Il Comitato di Coordinamento dei direttori generali, ai sensi del Sistema regionale di misurazione e valutazione della performance, ha con propria circolare individuato, come previsto dalla metodologia, gli elementi variabili da definire annualmente: i pesi dei parametri di valutazione della performance individuale, gli indicatori di salute organizzativa e gli obiettivi organizzativi, aventi carattere trasversale e intersettoriale, per la valutazione della dirigenza. Essi, infatti, si inquadrano negli ambiti della semplificazione, del rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, della salute organizzativa, fra i quali costituiscono elementi di raccordo.

Il perseguimento di tali obiettivi influisce, con pesi differenziati, sulla valutazione della performance organizzativa e individuale della dirigenza, come dettagliato in tabella.

### Obiettivi organizzativi trasversali e di salute organizzativa

Ambito	Soggetti interessati	Obiettivo	Peso	Indicatori	target	fonte di verifica
Semplificazione	Utenti interni, Organismi di controllo	Miglioramento dei tempi per lo svolgimento del ciclo della performance	15% (nell'ambito della performance operativa della dirigenza)	Ritardo medio in riferimento al compimento delle azioni necessarie al ciclo della performance <sup>1</sup>	inferiore a 3 gg.	Piattaforma informatica della performance
Rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza	Utenti interni, RPCT, Organismi di controllo	Rispetto degli adempimenti relativi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza	5% (nell'ambito della performance operativa della dirigenza)	Redazione e trasmissione, entro il 30/11, al RPCT del report sulle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza attuate	n.1 report redatto e trasmesso entro il 30 nov. <sup>2</sup>	Atti del RPCT
Salute organizzativa	Utenti interni Organismi di controllo	Rispetto dei tempi di pagamento e delle fatture commerciali ai sensi dell'art. 4bis del D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023	30% (nell'ambito della performance organizzativa della dirigenza)	Ritardo nei pagamenti delle fatture secondo quanto indicato nella circolare della Direzione Generale per la programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie	Si/no	Sito web – amministrazione trasparente

<sup>1</sup> Le azioni considerate sono le seguenti: espletamento delle procedure valutative del personale per l'annualità 2023, redazione monitoraggi annualità 2024; adempimenti per l'eventuale aggiornamento del documento di programmazione del PIAO 2024/2026

<sup>2</sup> Il ritardo superiore a 3 gg. rispetto alla scadenza fissata comporta punteggio pari a zero

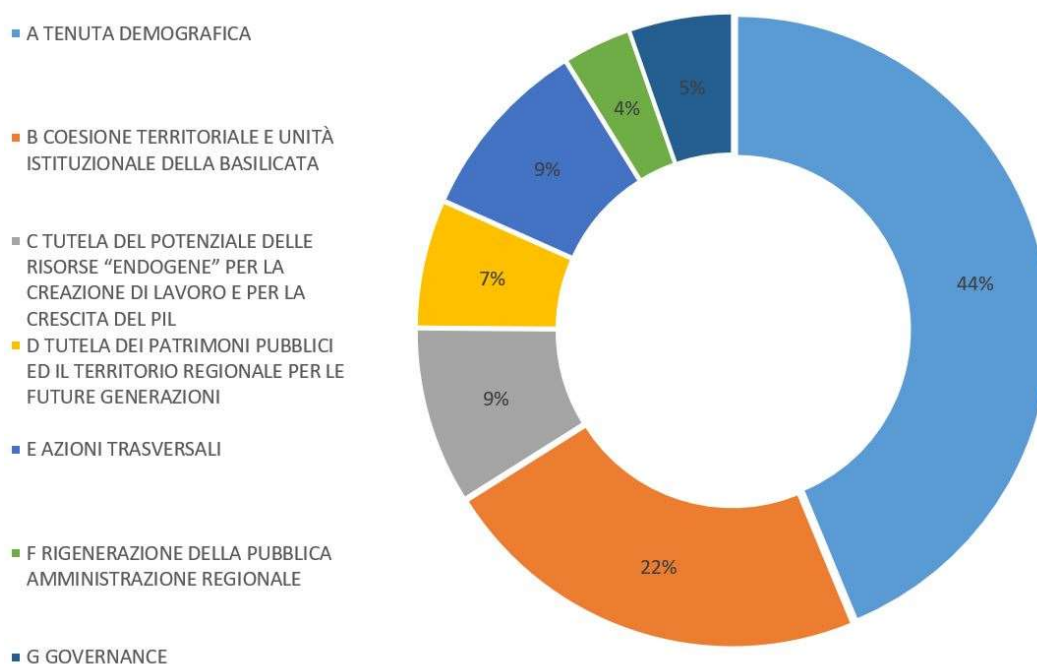


Le direzioni e gli uffici hanno elaborato gli obiettivi di valore pubblico ed il collegamento con gli obiettivi strategici triennali, in coerenza con i Cluster e le Azioni contenute nel Piano Strategico Regionale, e con i contenuti del Documento Economico Finanziario Regionale (D.E.F.R.) 2024-2026, approvato con D.C.R. n. 647/2024.

La programmazione economico-finanziaria è articolata in 7 Cluster, come di seguito riportato:

CLUSTER/LINEA STRATEGICA		STANZIAMENTO 2024
A	TENUTA DEMOGRAFICA	€ 1.225.075.336,49
B	COESIONE TERRITORIALE E UNITÀ ISTITUZIONALE DELLA BASILICATA	€ 624.420.457,13
C	TUTELA DEL POTENZIALE DELLE RISORSE "ENDOGENE" PER LA CREAZIONE DI LAVORO E PER LA CRESCITA DEL PIL	€ 254.048.393,08
D	TUTELA DEI PATRIMONI PUBBLICI ED IL TERRITORIO REGIONALE PER LE FUTURE GENERAZIONI	€ 183.236.518,49
E	AZIONI TRASVERSALI	€ 265.498.915,82
F	RIGENERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE	€ 98.261.849,54
G	GOVERNANCE	€ 149.452.013,27

Per un totale che per il 2024 ammonta a euro 2.799.993.483,82





## La programmazione annuale

La programmazione annuale si struttura in obiettivi operativi annuali che concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici triennali.

A ciascuna direzione sono assegnati gli obiettivi strategici per il triennio; con un procedimento a cascata le direzioni generali hanno assegnato agli uffici e, di conseguenza, ai dirigenti che li dirigono, parte degli obiettivi strategici (con valenza pluriennale) e i relativi obiettivi operativi annuali, e relativi indicatori e target, tramite colloqui.

Analogamente i dirigenti degli uffici hanno assegnato gli obiettivi al personale, individuando per ciascun dipendente le azioni e i relativi indicatori e target da conseguire nell'anno.

Obiettivi, azioni, indicatori, target e collegamenti con le risorse umane e finanziarie sono stati inseriti nella procedura informatica online di supporto alla Performance, producendo le schede di programmazione elettroniche degli obiettivi che sono state validate dai dirigenti e condivise col personale dipendente interessato.

## Obiettivi strategici triennali e obiettivi operativi annuali collegati al valore pubblico

Nell'*allegato AP1* sono rappresentati gli obiettivi di performance collegati al valore pubblico, elaborati secondo la metodologia di pianificazione integrata utilizzata, che tiene conto degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

Le tabelle rappresentano, con riferimento alle direzioni generali e alle strutture di diretta collaborazione e agli uffici speciali di presidenza, per ciascun obiettivo di valore pubblico: gli obiettivi strategici triennali, gli obiettivi operativi annuali, gli indicatori e i target, le baseline e le fonti di verifica.

Nell'*allegato AP3* gli obiettivi sono rappresentati sulla base dei singoli uffici, in associazione con le risorse economiche destinate.





## **Dalla performance organizzativa alla performance individuale**

### [Il ciclo di gestione della performance secondo la metodologia del Sistema di Misurazione e Valutazione](#)

Con D.G.R. n.178/2024 la Giunta ha approvato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione per l'annualità 2024 con il quale, fermi restando i criteri generali e gli aspetti strutturali del precedente sistema approvato nel 2022 e confermato per il 2023, sono stati introdotti alcuni elementi di semplificazione e snellimento.

Fra gli elementi suddetti vi è l'introduzione di una disciplina per il "gradimento dell'utenza esterna", quale elemento di valutazione della performance organizzativa dei direttori generali e della dirigenza (con un peso pari al 5% dell'intera performance organizzativa), in recepimento della normativa vigente nonché delle linee guida emanate in materia dalla Funzione Pubblica.

Per il 2024, primo anno di applicazione della disciplina suddetta, costituisce elemento di valutazione la realizzazione di indagini di customer satisfaction e la pubblicazione degli esiti delle stesse (target si/no), mentre a partire dagli anni successivi sarà calcolato un punteggio sulla base del gradimento espresso dai cittadini/utenti finali, secondo le modalità indicate nel sistema.

In tema di valutazione del personale l'aggiornamento del sistema intende valorizzare gli strumenti a garanzia della correttezza e della omogeneità delle valutazioni, prevedendo la definizione ex ante, anche con il coinvolgimento dell'Autorità, di criteri comuni fra i valutatori (D.G. e dirigenti), nell'ottica di una adeguata differenziazione dei giudizi e valorizzazione del merito.

In generale la metodologia, in linea con normativa di settore, prevede che la valutazione della performance avvenga secondo due macroaree: la performance organizzativa e la performance individuale.

### [Performance organizzativa](#)

La **performance organizzativa** è riferita all'Ente nel suo complesso o alle singole strutture organizzative. Essa costituisce uno dei fattori di valutazione del personale, ed è caratterizzata secondo le funzioni ed il ruolo dei soggetti valutati (Direttori Generali, dirigenti, personale non dirigente).

Nel caso della dirigenza è strutturata in tre componenti:



- grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici, riferiti all'Ente per i Direttori Generali e alla struttura per i Dirigenti;
- indicatori di salute organizzativa;
- gradimento dell'utenza esterna.

Nel caso del personale non dirigente la performance organizzativa consiste nel grado di raggiungimento degli obiettivi strategici della struttura di riferimento.

Per l'anno 2024 il Comitato di Coordinamento ha individuato, quale indicatore di performance organizzativa per i D.G. e i dirigenti, il Rispetto dei tempi di pagamento e delle fatture commerciali ai sensi dell'art. 4bis del D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023, assegnando a tale indicatore un peso pari al 30% dell'intera performance organizzativa.

### Performance individuale

La **performance individuale** è costituita dalla prestazione del valutato nello svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati. Il Sistema prende in considerazione due diversi piani: la performance operativa e la performance di ruolo. La prima è espressiva dei risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi assegnati individualmente o collettivamente, la seconda prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi, variabili in base al ruolo. I pesi attribuiti ai due parametri sono i seguenti:

	Performance operativa	Performance di ruolo
Direttori generali e dirigenti	70%	30%
Personale titolare di incarico di elevata qualificazione	40%	60%
Personale non titolare di incarico di elevata qualificazione	30%	70%

La performance operativa si riferisce, per il personale non dirigente, unicamente al grado di raggiungimento degli obiettivi o attività assegnati.

Per i Direttori Generali e i Dirigenti si basa su tre aree di valutazione: area a - grado di conseguimento degli obiettivi strategici di struttura, area b - grado di raggiungimento





degli obiettivi organizzativi, area c - grado di conseguimento degli obiettivi operativi (della direzione nel caso dei Direttori Generali, dell'ufficio nel caso dei dirigenti).

La suddivisione dei pesi delle aree di valutazione a) e b) è la seguente:

a) grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici	b) grado di raggiungimento medio degli obiettivi organizzativi
80%	20%

Gli obiettivi organizzativi sono caratterizzati secondo i seguenti elementi:

Obiettivo a) Rispetto degli adempimenti relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (peso 5%)

Ai fini dell'attuazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026 e del rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia, è stata assegnata a ciascuna struttura la seguente azione:

- predisposizione e trasmissione al RPCT entro il 30 novembre 2024 del report delle misure di prevenzione attuate per il 2024, secondo il format fornito dalla struttura di supporto al RPCT.

La mancata trasmissione entro il termine comporterà un punteggio pari a 0.

Obiettivo b) Miglioramento dei tempi per lo svolgimento delle fasi del ciclo della performance (peso 15%)

L'obiettivo riguarda il rispetto dei tempi e delle scadenze nello svolgimento delle azioni necessarie al compimento del ciclo della performance 2024 e della chiusura del ciclo 2023.

Le azioni considerate sono le seguenti:

- espletamento delle procedure valutative del personale dirigente e non dirigente per l'annualità 2023;
- redazione dei monitoraggi per l'annualità 2024;
- adempimenti per l'eventuale aggiornamento del PIAO 2024/2026.



Per valutare l'avvenuto conseguimento dell'obiettivo sarà preso in considerazione il ritardo medio con il quale verrà dato riscontro alle richieste dell'Ufficio competente per il compimento delle azioni suddette necessarie al ciclo della performance, stabilendo che un ritardo medio superiore ai 3gg. rispetto alle scadenze fissate comporterà un punteggio pari a 0.

Si riporta, nella tabella che segue, il riepilogo degli elementi caratterizzanti la performance individuale.

<b>Performance Individuale</b>					
<b>Valutati</b>	<b>Performance operativa</b>			<b>Performance di ruolo</b>	<b>Valutatori</b>
	Peso 70%			Peso 30%	
<b>Direttori Generali /Dirigente Generale</b>	Grado raggiungimento obiettivi strategici di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	<b>ARVM</b> proponente <b>Giunta/Consiglio</b> valutazione definitiva
	individuati nel documento di programmazione della performance*	definiti dal Comitato di Coordinamento**	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
<b>Dirigenti</b>	Grado raggiungimento obiettivi operativi di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	<b>Direttori Generali /Dirigente Generale</b>
	individuati nel documento di programmazione della performance*	definiti dal Comitato di Coordinamento**	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
<b>Personale non dirigente con EQ</b>	Peso 40%			Peso 60%	<b>Dirigenti</b>
	Grado di raggiungimento obiettivi assegnati			Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	
max 3					
<b>Personale non dirigente senza EQ</b>	Peso 30%			Peso 70%	<b>Dirigenti</b> possono chiedere elementi di valutazione al titolare di EQ sovraordinato
	Grado raggiungimento obiettivi/attività assegnati			Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	



## **L'attività di monitoraggio della performance**

L'attività di monitoraggio della performance avviene con periodicità trimestrale, in modalità online. Essa consente la produzione di report i cui destinatari sono i dirigenti e di direttori generali.

I risultati di consuntivazione, contenenti anche indicazioni sulle criticità emerse, vengono trasmessi ai centri di responsabilità alla scadenza della fase di monitoraggio dell'ultimo trimestre dell'esercizio.

Secondo la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance i Direttori Generali effettuano entro il mese di luglio di ogni anno la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza anche allo scopo di verificare cause di eventuali scostamenti dei risultati rispetto agli obiettivi programmati e a porre in essere i conseguenti interventi correttivi, compresa la relativa riprogrammazione. Quest'ultima deve avvenire nel periodo 1° luglio – 30 settembre e deve essere comunicata all'Autorità regionale per la valutazione e il merito.

I dati di consuntivazione confluiscono poi nella Relazione sulla Performance, elaborata sulla base delle informazioni dedotte dal controllo di gestione, dei report e dei documenti che i direttori e i dirigenti degli uffici devono fornire attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi. La redazione della Relazione sulla performance conclude il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 150/2009.



## Rischi Corruttivi e Trasparenza

Il presente documento definisce per il triennio 2024/2026 la strategia di prevenzione della corruzione regionale, in coerenza con il quadro normativo vigente e sulla base degli obiettivi strategici stabiliti dalla Giunta regionale con delibera n. 29/2024, nonché delle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'Anac con delibera n. 7 in data 17 gennaio 2023, e dell'Aggiornamento 2023, approvato dall'Anac con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023. La presente programmazione si pone in continuità con i precedenti piani ed è tesa al progressivo allineamento alle prescrizioni degli indirizzi contenuti nei piani nazionali anticorruzione citati.

L'elaborazione del documento ha previsto la previa effettuazione della procedura di consultazione pubblica, avviata il 28 dicembre 2023 con un apposito Avviso pubblico con il quale tutti gli interessati sono stati invitati a far pervenire i propri contributi e/o osservazioni entro il 22 gennaio 2024. A tale data non sono pervenute osservazioni.

Il nuovo quadro normativo e la centralità assunta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza comportano la necessità di porre particolare attenzione alle strategie per la creazione e la protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale dei cittadini e degli *stakeholders* di riferimento. A tal fine l'individuazione da parte dell'organo politico di obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza rappresenta lo strumento programmatico volto alla protezione del valore pubblico, costituendo le stesse politiche anticorruzione *"valore pubblico trasversale a tutte le attività volte all'attuazione della missione istituzionale dell'Ente"* (così l'Anac nel PNA 2022).

## La strategia regionale per la prevenzione della corruzione

In ossequio all'art. 1, comma 8, della L. 190/2012 la Giunta, con delibera n. 29/2024 consultabile al link <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/department.jsp?dep=100435&area=3079898&level=>

[2](#)

nella logica dell'attuazione nell'arco del triennio di riferimento di quanto stabilito con la D.G.R. 14/2023, ha disposto la continuazione dell'attività di implementazione degli obiettivi lungo le direttrici di sviluppo già individuate e con un aggiornamento relativo alle misure realizzate nel corso della precedente annualità, nonché alle indicazioni contenute nel nuovo piano nazionale anticorruzione.

In particolare, ha stabilito la prosecuzione delle seguenti misure e attività:

- implementazione delle misure relative all'antiriciclaggio già avviate nel 2023, anche mediante l'attivazione delle iniziative formative previste dalle D.G.R. 230/2023 e 693/2023;



- adeguamento al nuovo regime di trasparenza dei contratti pubblici, tenuto conto delle indicazioni fornite dall'Anac;
- valorizzazione della formazione del personale sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza con una particolare attenzione ai temi della mappatura dei processi, analisi dei rischi corruttivi e individuazione delle misure di prevenzione della corruzione; degli indicatori idonei all'individuazione di situazioni sospette di riciclaggio; della trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali;
- impulso e vigilanza sugli enti, società e organismi partecipati dalla Regione per la corretta osservanza della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- aggiornamento semestrale del registro degli accessi nelle diverse tipologie (accesso documentale, civico e generalizzato), nonché l'attività di supporto e consulenza a favore delle strutture, per ottenere una maggiore consapevolezza nella presa in carico e gestione delle istanze di accesso, anche attraverso il potenziamento del dialogo collaborativo tra cittadini e amministrazione.

### ***Soggetti coinvolti nella strategia regionale e relativi compiti***

Di seguito si rappresentano i soggetti attori del Sistema di Prevenzione della Corruzione con le rispettive funzioni e le sinergie intercorrenti tra i medesimi ai fini dell'attuazione di una valida strategia di gestione del rischio e della trasparenza. Il buon successo dell'azione di prevenzione della corruzione è il frutto, infatti, di un'azione coordinata, capace di coinvolgere sia il livello politico che il livello amministrativo nel suo complesso. Per questo la definizione delle specifiche competenze di seguito elencate e dettagliate ha il significato di favorire e richiamare alla totale collaborazione e piena corresponsabilità tutti i soggetti che concorrono alla programmazione ed attuazione, per quanto di competenza, nell'azione complessiva di prevenzione e contrasto della corruzione. Alle responsabilità in capo al R.P.C.T. si aggiungono quelle di tutti i dirigenti e dipendenti che, in relazione al proprio livello di responsabilità ed ai compiti svolti, sono chiamati a collaborare ed assumersi le rispettive responsabilità. L'attività del R.P.C.T. è, infatti, strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

### ***L'Organo di indirizzo politico***

La Giunta della Regione Basilicata, organo di indirizzo politico dell'Ente, in base alla normativa statale e regionale nonché del PNA, svolge le seguenti funzioni:

- nomina il RPCT;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;



- riceve segnalazioni dello stesso R.P.C.T. su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- adotta il codice di comportamento dei dipendenti della Giunta e detta indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

### ***Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza***

L'incarico è stato conferito con DGR n. 864 del 30 novembre 2019 alla dott.ssa Mariarosaria Pace, dirigente regionale di ruolo.

Il R.P.C.T. svolge, in virtù di quanto previsto dalle disposizioni normative di cui alla legge n. 190/2012 e s.m.i., i seguenti compiti:

- elabora la proposta di P.T.P.C.T./sezione rischi corruttivi, che deve essere adottata dall'organo di indirizzo politico;
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità della sezione rischi corruttivi del PIAO;
- propone modifiche alla sezione rischi corruttivi del PIAO in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione generici e specifici sui temi dell'etica e della legalità;
- trasmette all'organo di indirizzo politico e all'Organismo indipendente di valutazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web istituzionale;

Il R.P.C.T. in base a quanto previsto dal D.lgs. n. 39/2013:

- vigila sul rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa (art. 15);
- segnala i casi di possibili violazioni al decreto all'A.N.AC., all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2);
- avvia il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità), ai sensi di quanto chiarito da A.N.AC. con propria delibera n. 833 del 3 agosto 2016;

Il R.P.C.T. in base a quanto previsto dall'art. 15 del DPR 62/2013:



- cura la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento dell'amministrazione;
- effettua il monitoraggio annuale sulla sua attuazione;
- provvede a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'A.N.AC. i risultati del monitoraggio.

Altresì il R.P.C.T. in base a quanto previsto dal D.lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.lgs. n. 97 del 2016, in particolare ai sensi dell'art. 43:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);
- segnala alla Giunta regionale, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- assicura e controlla la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4).

Inoltre, al R.P.C.T. sono attribuite le seguenti responsabilità:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il P.T.P.C.T. e di aver osservato le prescrizioni ivi previste; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T. (art. 1, comma 12, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T., il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli Uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del P.T.P.C.T.; la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T. costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possano avere rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto all'Ufficio a cui il dipendente è addetto o, se trattasi proprio di Dirigente, al Direttore Generale sovraordinato e all'Ufficio cui è attribuita la competenza in materia di disciplina affinché possa essere avviata, con tempestività, l'azione disciplinare;
- ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in



ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, legge n. 20 del 1994);

- ove riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di Polizia Giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'A.N.AC.

Secondo quanto riportato nel PNA 2022, a fronte di una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT è opportuno che venga nominato un sostituto. Nel PTPCT o, per gli enti tenuti all'adozione del PIAO, nell'apposita sezione del PIAO dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, vanno predisposte indicazioni per affrontare tale evenienza, prevedendo, ad esempio, una procedura organizzativa interna che, sulla base di criteri prestabiliti, permetta di individuare in modo automatico il sostituto del RPCT. Quando l'assenza si traduce, invece, in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT è compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico. A garanzia della continuità della funzione, il sostituto per i casi di assenza temporanea del RPCT viene pertanto individuato nel Responsabile p.t. dell'Ufficio Speciale per il controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli enti ed organismi partecipati. Con riferimento ai requisiti soggettivi del RPCT, in particolare la sussistenza di una condotta integerrima, il PNA 2022 invita le amministrazioni a prevedere nei propri codici di comportamento un dovere informativo in capo al Responsabile circa l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo a suo carico. In coerenza con tale raccomandazione, il codice di comportamento regionale, approvato con DGR n. 44 del 2 febbraio 2023, prevede all'art. 11, comma 4, che *"il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è tenuto a segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo che lo vedano coinvolto"*.

### **I Referenti del R.P.C.T.**

I Referenti sono individuati nei Direttori Generali. Detta individuazione tiene conto:

- della previsione normativa di cui all'art. 16, comma 1, lettera c) e l-quater) del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che recitano rispettivamente: *"adottano gli atti relativi all'organizzazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale"* e *"provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*;
- dell'opportunità di assicurare una guida unitaria nei procedimenti attuativi del P.T.P.C.T. e nell'applicazione delle misure preventive ivi previste.





Per gli Uffici di diretta collaborazione di cui al DPGR 164/2019 – Ufficio di Gabinetto del Presidente, Ufficio legislativo e della Segreteria della Giunta, Ufficio Stampa, Segreteria del Presidente - i Referenti sono individuati nei Responsabili dei rispettivi Uffici.

In particolare, i Referenti:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T. (affinché questi entri in possesso di specifici elementi ed ottenga opportuni riscontri sull'attività amministrativa regionale in toto considerata) e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai Dirigenti assegnati agli Uffici all'interno della Direzione di propria competenza, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- supportano il R.P.C.T. nella mappatura dei processi amministrativi, contribuendo a identificare e valutare il/i rischio/i, nonché ad individuare misure idonee al relativo contrasto o mitigazione;
- attuano e monitorano le misure preventive contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O;
- partecipano all'elaborazione della revisione e aggiornamento annuale della sezione rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O.

### ***I Dirigenti d'Ufficio***

La normativa vigente prevede in capo al Dirigente poteri di controllo, nonché obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione; pertanto, tutti i Dirigenti, nell'ambito degli uffici di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T., del relativo Referente presso la Direzione generale e dell'Autorità giudiziaria (art. 16 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; artt. 1 e 3 legge n. 20/1994; art. 331 c.p.p.).

I dirigenti, altresì,

- partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione (art. 16 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento verificando le ipotesi di eventuale violazione;
- osservano e adottano le misure gestionali di prevenzione, quali, ad esempio, l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale (artt. 16 e 55-bis del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).

I dirigenti individuati quali "titolari del rischio", se non attuano, senza adeguata giustificazione, le misure di prevenzione previste, nel rispetto dei termini, sono chiamati a risponderne disciplinarmente e anche in termini di responsabilità dirigenziale nell'ambito della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.



L'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sono, dunque, il risultato di una significativa azione sinergica tra il R.P.C.T., i Referenti ed i singoli Dirigenti regionali.

### ***I Dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione regionale***

Eventuali violazioni alle prescrizioni della pianificazione anticorruzione da parte dei dipendenti regionali o dei collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale costituiscono illecito disciplinare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e s.m.i.

Nello specifico, i dipendenti regionali:

- osservano il Codice di Comportamento dell'amministrazione;
- collaborano al processo di elaborazione e di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza;
- segnalano eventuali situazioni di illecito (art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6-bis legge n. 241/1990 e s.m.i.; artt. 6, comma 2, e 7 del D.P.R. n. 62 del 2013);

Tali previsioni trovano applicazione anche nei confronti dei collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale.

### ***Il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer)***

La Giunta Regionale con D.G.R. n.431/2018 ha affidato l'incarico di Responsabile della protezione dei dati (R.P.D. o, con acronimo dell'equivalente inglese *Data Protection Officer*, D.P.O.) per le aree istituzionali "Presidenza Giunta" e "Giunta Regionale" al dott. Nicola Petrizzi, dipendente di ruolo di questa amministrazione.

In base all'art. 39 del Reg.to (UE) n. 679/2016, c.d. *General Data Protection Regulation* (G.D.P.R.),

il D.P.O.:

- informa e fornisce consulenza all'amministrazione regionale in merito agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, coordinando il gruppo dei referenti designati dalle Direzioni;
- sorveglia l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali nonché delle politiche dell'Amministrazione Regionale, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;



- fornisce, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e ne sorveglia lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del Regolamento 2016/679;
- coopera con il Garante per la protezione dei dati personali;
- funge da punto di contatto per l'Autorità Garante per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36 del Regolamento, ed effettua, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

La collaborazione tra R.P.C.T. e D.P.O. è finalizzata al rilascio di pareri da parte del D.P.O. per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e anche a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.

Il R.P.C.T. si avvale, inoltre, del supporto del D.P.O. per:

- definire le modalità per “minimizzare” l'utilizzo dei dati personali in coerenza con quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal d.lgs. n. 101 del 2018;
- valutare la scelta di misure organizzative e tecniche per la rimozione dei dati, dei documenti e delle informazioni dalla sezione “Amministrazione Trasparente” al termine della durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 33 del 2013.

### ***L'Autorità Regionale per la valutazione e il merito***

Il D. Lgs. n. 97/2016 ha rafforzato il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche in una logica di coordinamento con il R.P.C.T. e di relazione con l'A.N.A.C. In attuazione dell'art. 3 della L. R. 31/2010 e successive modifiche e integrazioni è stata istituita l'Autorità regionale per la valutazione e merito presso la Presidenza della Giunta regionale, al fine di garantire l'unitarietà e l'efficacia delle modalità gestionali nonché l'economicità di gestione e la valorizzazione del merito. L'Autorità svolge funzioni di valutazione e merito della dirigenza e del personale della Giunta regionale, del Consiglio regionale, degli enti e degli organismi sub regionali di cui alla legge regionale n. 11/2006 e degli enti successivamente istituiti. L'Autorità si compone di tre membri nominati dal Presidente della Giunta regionale d'intesa con il Presidente del Consiglio regionale, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della misurazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche e, in qualità di organo terzo e imparziale rispetto all'organizzazione regionale, opera in piena autonomia e riferisce direttamente al Presidente della Giunta. Con D.P.G.R. n. 24/2021 sono stati nominati i tre nuovi componenti per l'annualità 2021-2023. A tale Organismo spettano le seguenti funzioni:



- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, garantendo la correttezza dei processi di misurazione e l'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito (art. 14, comma 4, lettera a, del D. Lgs. n. 150/2009, art. 3 della L.R. n. 31/2010 e s.m.i.);
- la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice (art. 14, comma 4, lettera e, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);
- il parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall'Amministrazione regionale ai sensi e per gli effetti dell'art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
- i compiti connessi all'attività di prevenzione della corruzione in relazione alla misura generale ed obbligatoria della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D. Lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i.);
- la comunicazione delle criticità riscontrate ai competenti organi di governo interni, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed all'A.N.AC. (art. 14, comma 4, lettera b, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);
- la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che i P.T.P.C.T. siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ove stabiliti; verifica, altresì, i contenuti della predetta Relazione sulla Performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla trasparenza. A tal fine, l'O.I.V. può chiedere al R.P.C.T. le informazioni ed i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-bis, legge n. 190/2012 e s.m.i.).

### **Stazione Unica Appaltante**

Con l'art. 32 della L.R. n. 18/2013, la Regione ha dato attuazione alle finalità perseguite dal legislatore nazionale attraverso l'istituzione di una SUA regionale. La SUA-RB è inserita tra i «soggetti aggregatori», che sono le centrali di committenza iscritte nell'apposito elenco disposto dal D.L. n. 66/2014. In attuazione dell'art. 32 citato successive modifiche ed integrazioni le funzioni svolte dalla Direzione Generale SUA – RB sono le seguenti:

- a. Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata, degli enti del SSR, degli enti strumentali della Regione, delle società interamente partecipate dalla Regione e quelle sulle quali la Regione esercita il controllo di cui all'art. 2359 c.c., nonché dei consorzi di bonifica e dei consorzi di sviluppo industriale operanti in Basilicata;
- b. Centrale di Committenza degli enti e delle aziende del Servizio sanitario regionale;



- c. Soggetto aggregatore della Regione Basilicata, ai sensi dell'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito con legge 23 giugno 2014, n. 89.

I soggetti operanti nel territorio regionale diversi dai precedenti hanno la facoltà di aderire alla SUA RB previa sottoscrizione di apposita convenzione.

Il Consiglio dell'ANAC con deliberazione del 23 luglio 2015 ha iscritto nell'elenco dei Soggetti Aggregatori ex art. 9 D.L. 66/2014, per la Regione Basilicata, la Direzione Generale Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata. Da ultimo, i compiti e le funzioni della Direzione Generale Stazione Unica Appaltante sono riassunti all'articolo 14 del Regolamento regionale 10 febbraio 2021 n. 1, "Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata".

La Stazione Unica appaltante dispone di un Sistema di Gestione per la Qualità oggetto di apposita certificazione rilasciata da società accreditata.

#### ***Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltati (R.A.S.A.)***

Titolare dell'incarico è Maria Grazia Piedilato, titolare della P.O. "Implementazione procedure" istituita presso la Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata. Quale Responsabile dell'Anagrafe unica per la Stazione Appaltante" (R.A.S.A.) è soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Stazione Appaltante stessa.

#### ***L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)***

La Giunta regionale ha provveduto con Deliberazione n. 275 del 30 marzo 2018 ad approvare l'organizzazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) –istituito presso l'Ufficio Risorse Umane – i cui compiti sono disciplinati all'art. 55 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. Con il richiamato provvedimento si sono, altresì, fissate le modalità di funzionamento dell'U.P.D. e ribadite le competenze. In particolare, all'art. 3, comma 12, della disciplina organizzativa, si sottolinea l'importante ruolo dell'UPD di vigilanza sul Codice di Comportamento dell'Ente, in raccordo con le strutture di controllo interno e con il R.P.C.T., conformandosi con le previsioni del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione. In particolare, il suddetto Ufficio comunicherà al R.P.C.T., con cadenza semestrale, notizie relative alla definizione o all'archiviazione (con relative motivazioni) di eventuali procedimenti disciplinari svolti.

#### ***Analisi del contesto esterno***

Gli elementi informativi di contesto, desunti da indagini effettuate da istituti a ciò deputati o derivanti da relazioni e documenti ufficiali, sono consultabili nel documento economico di economia e finanza per il



Triennio 2024/2026. Il documento è consultabile al link <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/department.jsp?dep=100435&area=3091432&level=2>

In tema di sicurezza pubblica, per quanto di interesse per le finalità del presente documento, si evidenzia come dai dati statistici elaborati attraverso la banca dati interforze SDI risulta che alla fine del 2022 il totale complessivo dei reati in regione ha registrato una flessione del – 10% rispetto al 2021 e del -14% rispetto al 2019, considerato anno di confronto in quanto anno pre-pandemia. Nei primi dieci mesi del 2023 si è registrata un’analoga flessione rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente. I medesimi dati evidenziano tuttavia un aumento nei primi dieci mesi del 2023 dei reati legati al traffico e al consumo di stupefacenti, in specie nell’ area del capoluogo di regione, accompagnato da un abbassamento dell’età dei consumatori.

Per quanto riguarda l’ambiente, dal Rapporto ecomafia 2022 realizzato da Legambiente risulta che la regione Basilicata si colloca al 14° posto nella classifica generale delle illegalità ambientali (dati 2021), quindi in peggioramento rispetto al precedente anno (15° posto). Risulta in lieve diminuzione l’ammontare di reati (931 a fronte dei precedenti 978), con una percentuale di reati accertati pari al 3% del valore nazionale. I settori del ciclo del cemento e dei rifiuti presentano una situazione di illegalità sostanzialmente immutata ma risulta in crescita la quantità di controlli effettuati nel primo dei due settori. Altro dato allarmante riguarda l’illegalità a danno del patrimonio boschivo, in termini di 331 reati accertati nel 2021. Più confortante è il settore dei reati contro il patrimonio culturale, nel quale il dato è sostanzialmente irrilevante (1 furto d’arte avvenuto nel 2021).

Dal rapporto “*Mare Mostrum*”2023 di Legambiente risulta che nel 2022 sono stati accertati 19.530 reati ambientali lungo le coste italiane, un dato in crescita del 3,2% rispetto all’anno 2021. La Basilicata risulta prima nella classifica delle infrazioni per Km di costa per numero di reati e illeciti amministrativi accertati, seguita quest’anno dall’Emilia Romagna, con 29 infrazioni (era al quarto posto nel 2021), dal Molise (28), dall’Abruzzo (27) e dal Veneto con 24 reati e illeciti amministrativi per ogni chilometro.

È altresì necessario segnalare quanto emerso dalla relazione del Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte d’Appello di Potenza, resa in occasione dell’inaugurazione dell’anno giudiziario del 27 gennaio 2024, circa l’esistenza in Basilicata di un sistema mafioso endemico con pericolosissime infiltrazioni di carattere economico-criminale delle più potenti organizzazioni mafiose campane e calabresi nella parte meridionale del distretto.

Quale ulteriore elemento appare utile riportare l’ultimo dato reso disponibile da Transparency international sull’indice di percezione della corruzione, che classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico attraverso l’impiego di strumenti di analisi e di sondaggi affidati ad esperti. Il punteggio



finale è attribuito in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). L'Italia per l'anno 2022 risulta avere un punteggio di 56 su 100 con un trend di miglioramento dall'anno 2012 pari a 14 punti, che la colloca al 41 ° posto su 180 paesi.

### Stakeholders

Con riferimento alla tipologia dei destinatari dell'attività amministrativa della Regione una mappatura degli utenti è presente nella Carta dei servizi, pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sottosezione servizi erogati. Da tale ricognizione risultano le seguenti categorie generali di *stakeholders*:

ISTITUZIONI ED ENTI PUBBLICI	Enti locali (comuni, province, unioni di comuni); Prefetture; Università; Organi di indirizzo politico; Aziende sanitarie e ospedaliere; Centri di ricerca; Consorzi di ricerca delle produzioni agricole; Ufficio scolastico regionale; Camere di commercio; MIBACT; Istituti scolastici; Corte dei conti;
PRIVATI ASSOCIATI	Associazione dei consumatori Associazione di educazione ambientale Associazioni datoriali Sindacati Associazioni sportive Reti di associazioni Enti no profit
CITTADINI E UTENTI	Famiglie Studenti Disoccupati Personale docente Over 65 Consumatori
SOGGETTI ECONOMICI	Imprese Liberi professionisti Soggetti accreditati per la formazione e l'erogazione di servizi del lavoro Consorzi di tutela delle produzioni agricole Produttori agricoli Tour operator Produttori agricoli Aziende agro-silvo-pastorali Imprese ittiche Imprese boschive Aziende agricole
STAKEHOLDERS INTERNI	Direzioni Generali Uffici Assemblea legislativa Personale



### **Analisi del contesto interno**

Con la L.R. Stat. n. 1 del 17 novembre 2016, la Regione Basilicata ha approvato il nuovo Statuto, successivamente modificato con L. R. Stat. n. 1 del 18 febbraio 2019, recante *“Modifiche all'art. 25 della L.R. Stat. 17 novembre 2016, n. 1 “Statuto della Regione Basilicata”*. A termini di Statuto la Regione è dotata di autonomia legislativa, regolamentare e amministrativa, tributaria e finanziaria e di un proprio demanio e patrimonio. L'autonomia della Regione si esprime altresì nella determinazione della forma di governo. La Regione esercita la propria attività istituzionale attraverso i propri organi, ossia il Consiglio Regionale, la Giunta e il Presidente. Il sistema delle strutture amministrative, a seguito della riforma attuata con Legge regionale n.29 del 30 dicembre 2019, recante *“Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni”*, e del successivo regolamento n.1 del 10 febbraio 2021, recante *“Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata”*, si articola in:

- direzioni generali;
- uffici;
- strutture di missione;
- uffici speciali della Presidenza.

Le direzioni generali costituiscono le strutture organizzative di vertice per lo svolgimento di compiti concernenti aree di materie omogenee: risorse umane, organizzazione e affari generali; programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie; infrastrutture e mobilità; ambiente, territorio ed energia; politiche agricole, alimentari e forestali; salute e politiche della persona; sviluppo economico, lavoro e servizi alla comunità, stazione unica appaltante. Al fine di assicurare l'unitarietà dell'azione amministrativa e dei processi di innovazione e sviluppo dell'amministrazione è previsto il Comitato di coordinamento delle direzioni generali, composto dal Capo di Gabinetto del Presidente, che lo presiede e lo convoca, dai direttori generali delle direzioni generali regionali e dal Capo dell'ufficio legislativo del Presidente e della Segreteria della Giunta.

Gli uffici speciali della Presidenza costituiscono strutture di livello dirigenziale poste alla diretta dipendenza del Presidente per lo svolgimento di compiti particolari e di servizio per le altre strutture amministrative della Giunta regionale e, nei casi previsti, degli enti regionali, delle società partecipate della Regione e degli enti locali: Autorità di audit dei fondi strutturali dell'Unione europea; Avvocatura regionale; Ufficio per il controllo di gestione e la misurazione della performance; Ufficio per il controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli enti e le società partecipate; Ufficio Affari gestionali per Ufficio di diretta collaborazione del Presidente, Ufficio per le autonomie locali e la sicurezza integrata; Ufficio per la protezione civile; Ufficio per l'amministrazione digitale, Ufficio politiche per i sistemi culturali, turistici e la cooperazione.

Particolare attenzione merita il disegno organizzativo regionale per l'attuazione del PNRR, che prevede la responsabilità di indirizzo, impulso e coordinamento generale del Presidente della Regione e degli Assessori della Giunta regionale. Con la DGR. n. 219/202 è stata istituita la Struttura di Missione che svolge la propria





attività sotto la direzione del Capo Gabinetto del Presidente. Detta struttura svolge compiti di impulso e coordinamento generale per l'attuazione degli interventi del PNRR e degli altri Piani e Programmi in raccordo con la Direzione programmazione e gestione delle Risorse strumentali e finanziarie. Si avvale di esperti in materie giuridiche ed economiche e del Consigliere del Presidente per compiti di diretta collaborazione in materia di programmazione strategica ed economica e nelle attività relative all'avanzamento e all'attuazione del PNRR e del Piano strategico regionale. Prestano servizio inoltre alcune unità per la cura dei profili più strettamente amministrativi. La Struttura di missione, a sua volta, si interfaccia con i direttori generali e i dirigenti delle direzioni interessate all'attuazione delle singole missioni e misure.

E' compito della Struttura effettuare il monitoraggio sullo stato di attuazione del PNRR con riguardo sia alla quota di risorse destinate alla Basilicata e relative al complesso delle misure a "destinazione territoriale", che vedono la Regione come soggetto attuatore, sia alla quota relativa alle risorse/investimenti "territorializzabili" (ossia acquisibili dalle regioni del Mezzogiorno e dunque anche ricadenti in Basilicata) correlate però a procedure di carattere competitivo gestite a livello nazionale. Si interfaccia, inoltre, con gli esperti selezionati a livello nazionale per il rafforzamento delle capacità amministrative degli enti locali, curando la rendicontazione dei costi per conto del Ministero della Funzione pubblica. In collaborazione con ANCI, la Struttura offre supporto informativo ed apporto tecnico agli amministratori dei comuni interessati alle diverse misure del PNRR, attraverso incontri mirati e webinar su tematiche di interesse comune<sup>1</sup>.

In attuazione della delibera di Giunta n. 211 del 29 aprile 2022 è stato approvato un Protocollo d'intesa tra la Regione Basilicata e il Comando regionale della Guardia di Finanza per la definizione di forme di reciproca collaborazione allo scopo di rafforzare le iniziative a tutela della legalità dell'azione amministrativa nell'utilizzo delle risorse rivenienti dal PNRR. I referenti per l'attuazione dell'Accordo per la Regione sono il Presidente della Giunta regionale sul piano programmatico, e la Struttura di Missione PNRR ai fini del coordinamento delle attività e delle procedure.

Con DGR 230/2023 la Giunta ha inoltre definito le direttive per l'implementazione del vigente sistema dei controlli interni regionali con riferimento al PNRR.

Con riguardo al contesto organizzativo interno, nel presente paragrafo meritano di essere evidenziati alcuni aspetti peculiari che più direttamente incidono in termini di opportunità e/o criticità nella pianificazione e realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione. L'assetto organizzativo funzionale alla

---

<sup>1</sup> I dati e le informazioni sono tratti dalla Relazione del 19 dicembre 2022 "Il Piano nazionale di ripresa e resilienza in Basilicata. Stato dell'arte", redatta dalla Struttura di missione PNRR



strategia anti-corruttiva si avvale della presenza di una rete di referenti per la trasparenza presso le direzioni generali. In particolare, nell'ottica del rafforzamento del presidio della trasparenza e dell'anticorruzione, in occasione dell'attribuzione delle posizioni organizzative sono state previste declaratorie di funzioni comprendenti specifici compiti connessi alla gestione degli adempimenti di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché funzioni di referente per tali tematiche per il settore di competenza. L'interazione tra pianificazione della performance e pianificazione della prevenzione della corruzione è inoltre favorita dalla declinazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza in specifici obiettivi trasversali di performance e dalla presenza di un'unica struttura organizzativa di supporto al RPCT titolare delle funzioni sia in materia di anticorruzione che di performance. Permangono tuttavia elementi di criticità relativi alla grave insufficienza di unità a supporto del RPCT, nonché alla necessità di potenziare il livello formativo del personale in tali materie allo scopo di rafforzare l'interesse e la sensibilità per i temi dell'etica e della legalità. La formazione, infatti, ha lo scopo di fornire a coloro che operano nella pubblica amministrazione un apparato di strumenti volti ad acquisire una maggiore consapevolezza nell'esercizio delle pubbliche funzioni, valorizzando al contempo le competenze trasversali funzionali allo svolgimento di attività amministrative considerate a più elevato rischio di corruzione.

L'acquisizione di un maggior grado di sensibilità e consapevolezza è auspicabile anche al fine di favorire lo sviluppo di atteggiamenti e comportamenti più collaborativi per lo svolgimento delle attività di competenza delle strutture. In tale ottica, nel corso del 2023 la struttura del RPCT ha inteso rafforzare il ricorso alla valutazione condivisa e alle procedure di consultazione, partendo dai contenuti della programmazione anti-corruttiva (misure di prevenzione e elenco dei titolari degli obblighi di trasparenza) e proseguendo con atti regolatori inviati in bozza per le valutazioni e le osservazioni di competenza. È stata inoltre svolta l'attività di informazione e divulgazione di atti rilevanti per la disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Per una più agevole e corretta attività degli Uffici è altamente auspicabile che si proceda anche al completo superamento delle modalità manuali di caricamento dei dati e delle informazioni in Amministrazione Trasparente, a favore del popolamento automatico.

### **Sistema di gestione e mitigazione del rischio corruttivo**

Nell'ambito dell'analisi del contesto interno, ai fini della definizione della strategia di prevenzione della corruzione assume un ruolo centrale la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dal punto di vista dell'esposizione ai rischi corruttivi. A partire dal 2020, nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema di gestione del rischio corruttivo e in un assetto organizzativo in evoluzione, si è ritenuto opportuno procedere ad una nuova mappatura, così da favorire una migliore individuazione del contesto entro cui sviluppare la valutazione del rischio corruttivo, dando applicazione graduale al nuovo approccio metodologico qualitativo di cui al PNA 2019, nelle more della completa



definizione di tale nuovo assetto. Nel corso del 2023, in attuazione di uno specifico obiettivo strategico disposto dall'organo di indirizzo politico con la DGR 14/2023 e opportunamente declinato nel PIAO 2023/2025, è stato elaborato un aggiornamento della metodologia per la gestione del rischio che intende favorire la corretta attuazione del sistema anche nell'ottica dell'integrazione con gli obiettivi di performance e di una migliore interlocuzione e collaborazione con le strutture organizzative attraverso la semplificazione delle fasi del processo e lo snellimento della modulistica a supporto.

In ossequio alle linee indicate dall'Anac nell'Allegato 1 del PNA 2019, la metodologia così aggiornata è stata opportunamente sottoposta alla valutazione dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito quale soggetto coinvolto nel processo con compiti di supporto metodologico al RPCT, nell'ambito delle proprie competenze specifiche. L'esame da parte dell'Autorità di valutazione regionale è in corso. Con riferimento al triennio di programmazione 2024/2026 si procederà ad aggiornare la mappatura dei processi sia sulla base di tale nuova metodologia, sia del nuovo assetto organizzativo che seguirà all'avvio della nuova legislatura all'esito delle consultazioni elettorali regionali della primavera 2024.

Nel corso del 2023 la mappatura approvata con il PIAO 2022-2024 è stata integrata con i processi afferenti alla gestione delle risorse PNRR, come suggerito dall'Anac nel PNA 2022. Tale integrazione è stata effettuata mediante l'individuazione delle strutture competenti, l'affiancamento e la collaborazione con le stesse per l'illustrazione della metodologia utilizzata e la compilazione delle apposite schede. Sono stati mappati 22 processi relativi a diverse aree di rischio (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con e senza effetto economico, contratti pubblici, incarichi e nomine, piani programmi e progetti, controlli, verifiche ispezioni e sanzioni). Al fine di una graduale implementazione di una mappatura integrata sono state sviluppate, in apposite tabelle, anche le integrazioni degli obiettivi di performance collegati al valore pubblico con le misure di prevenzione della corruzione. Tale attività, affrontata con un approccio sperimentale in ragione delle prime applicazioni del nuovo modello di programmazione integrata, dovrà trovare un più sistematico sviluppo nel corso della programmazione 2024/2026 anche grazie all'applicazione della nuova metodologia di risk management in corso di valutazione da parte dell'Autorità regionale per la valutazione e il merito.

A seguito dell'approvazione dell'aggiornamento del PNA 2023, la struttura del RPCT, nel dare opportuna informativa dei suoi principali contenuti, ha invitato tutti gli Uffici a valutare la necessità di mappare nuovi processi di competenza o di aggiornare quelli già mappati relativi alla gestione degli affidamenti, ivi compresi gli affidamenti connessi al PNRR, alla luce degli eventi rischiosi e delle relative misure di prevenzione esemplificati nelle Tabelle 1 e 2 del PNA.



A seguito di ciò, nella logica del continuo aggiornamento e integrazione della strategia anti-corruttiva, il presente documento, nelle schede allegate, dà conto dell'aggiornamento della mappatura di tre processi fatta pervenire dall'Ufficio Speciale per la protezione civile per le seguenti aree di rischio:

area di rischio 3: contratti pubblici;

area di rischio 11: procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione.

Per le ragioni illustrate, fermo restando l'aggiornamento sopra riportato, con il presente atto viene confermata la mappatura vigente, come integrata con il PIAO 2023/2025 e il connesso registro dei rischi, nelle more della nuova attività di mappatura dei processi e analisi, ponderazione e trattamento dei rischi che dovrà basarsi sulla nuova metodologia e dovrà tenere conto dell'assetto organizzativo che seguirà alla nuova legislatura.

### **Monitoraggio delle misure generali e specifiche**

Con riguardo al monitoraggio dell'attuazione delle misure, le strutture hanno ricevuto apposito format per l'autovalutazione. La scadenza per i riscontri inizialmente fissata al 30 novembre 2023 è stata poi differita dal Comitato di Coordinamento delle Direzioni generali al 20 dicembre, al fine di evitare sovrapposizioni con altre scadenze relative a concomitanti adempimenti che avrebbero comportato l'impossibilità di rispondere nei termini. Ciò ha favorito un buon livello di partecipazione all'attività di rendicontazione nel rispetto delle scadenze. Nell'ambito delle misure generali, positivi riscontri riguardano il codice di comportamento, rispetto al quale viene riferita l'avvenuta attività di diffusione presso il personale e l'attenta attività di vigilanza. In proposito giova segnalare che nel novembre 2023, nell'ambito delle giornate formative rivolte a tutto il personale neoassunto della Giunta, il codice di comportamento è stato portato a conoscenza dei partecipanti. Rispetto alla formazione, la misura è stata attuata sia con giornate formative rivolte al personale dirigenziale e di elevata qualifica per i temi legati alla trasparenza (in particolare sul nuovo regime di pubblicazione dei contratti pubblici), sia a tutto il personale del comparto in relazione al tema del whistleblowing, in considerazione delle novità normative e della implementazione da parte dell'ente della nuova disciplina di cui al D.lgs. 24/2023. Nell'attività formativa sono stati coinvolti anche i referenti degli enti strumentali e delle società e organismi di diritto privato facenti parte della Rete della Trasparenza istituita con DGR n. 855/2022. Il personale a supporto del RPCT e lo stesso Responsabile hanno partecipato ad una giornata formativa afferente al tema dell'antiriciclaggio, mentre l'ufficio Risorse Umane e Organizzazione ha curato l'adesione alla piattaforma "Syllabus", iscrivendo tutti i dipendenti regionali e assegnando il corso dal titolo: "La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione - CONOSCERE IL RUOLO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER LA TRASFORMAZIONE SOSTENIBILE".



È inoltre proseguita la partecipazione della Regione alle iniziative formative – “Valore PA” rivolto a 42 dipendenti di ruolo su indicazione delle Direzioni Generali.

Quanto alla misura della rotazione ordinaria l’Ufficio responsabile ha riferito che la rotazione è stata attuata in sede di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali (DGR 906/2021) mentre per gli incarichi di posizioni organizzative la rotazione è stata attuata in sede di conferimento dei nuovi incarichi nel 2021, incarichi aventi durata triennale. Successivamente, gli avvisi di selezione nel corso del 2022 e del 2023, conseguenti a rivisitazioni organizzative, hanno concorso ad un’ulteriore rotazione. Non si sono verificati casi di rotazione straordinaria.

La misura del *pantouflage* è stata attuata attraverso l’acquisizione delle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti all’atto del pensionamento; tuttavia, nella programmazione del presente anno dovrà essere prevista e attuata l’attività di verifica a campione, non realizzata nel 2023 dall’Ufficio titolare della misura a causa di carenza di personale.

Sempre nell’ambito delle misure generali si evidenzia che la Stazione Unica appaltante della Regione, in continuità con quanto posto in essere negli anni precedenti, ha ulteriormente implementato le misure obbligatorie individuate nella mappatura dei processi. Tale implementazione si è attuata principalmente attraverso l’adozione di modelli organizzativi trasfusi sia nel proprio “Sistema di Gestione per la Qualità, sia nell’ambito del proprio “Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni”. Entrambi i sistemi sono stati ritenuti conformi, rispettivamente, allo Standard UNI EN ISO 9001:2015 e ISO UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017, come da Certificazioni rilasciate da apposita società accreditata. Inoltre, nella piena consapevolezza degli ambiti di competenza rispettivamente propri della SUA-RB e degli Enti Committenti, ai fini della corretta instaurazione della procedura di gara, vengono attuate le direttive impartite dalla stessa SUA-RB con la DGR n. 846/2019 e la DGR n. 713/2020.

La stessa SUA-RB con riferimento alla misura Patti di integrità negli affidamenti ha dato conto della relativa attuazione per il 2023.

La misura del *whistleblowing* è stata correttamente attuata con l’adozione di specifica disciplina interna (approvata con DGR 437/2023), con la quale l’amministrazione ha inteso conformarsi alle nuove prescrizioni normative definendo le modalità di gestione delle segnalazioni, nonché le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell’identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell’identità di eventuali soggetti legittimati alle misure di tutela. Ai sensi dell’art. 4, comma 5, del d.lgs. 24/2023 nonché delle indicazioni elaborate dall’ Anac, la gestione del canale di segnalazione interna di cui al medesimo articolo è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Lo stesso può avvalersi di un gruppo appositamente costituito e dei funzionari dell’Ufficio di supporto. Il procedimento di



gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni contatto successivo alla stessa. In proposito è bene comunque precisare che la tutela della riservatezza non implica che le segnalazioni debbano essere anonime, in quanto colui che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela prevista dall'istituto.

La disciplina è stata pubblicata sul portale della Giunta regionale in Amministrazione trasparente al link <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/departament.jsp?dep=100435&area=3092020&level=2> e per favorire la maggiore conoscibilità da parte del personale è stato anche attivato apposito link nella intranet regionale. Nel 2023 non sono pervenute segnalazioni.

La misura dell'astensione in caso di conflitto di interesse risulta in larga parte presidiata, così come quella relativa al conferimento degli incarichi istituzionali ed extra-istituzionali, nonché la formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la p.a.

Quanto alla misura della inconfiribilità e incompatibilità vengono acquisite le dichiarazioni; tuttavia, è necessario rafforzare l'attività di verifica, anche a campione. In proposito giova segnalare che nel corso del 2023 sono state predisposte apposite linee guida da parte della struttura del RPCT con lo scopo di rafforzare la regolamentazione interna e agevolare l'applicazione della misura. Il documento è stato posto in consultazione ed è in corso la verifica da parte dell'Ufficio competente per la informatizzazione della nuova modulistica annessa. A tale ultimo proposito l'ANAC ha posto in consultazione lo scorso 25 gennaio e fino al 14 febbraio dei modelli standard di cui si terrà conto per la definitiva adozione della modulistica regionale.

Con riguardo alla misura Monitoraggio tempi procedurali con nota prot. n. 5167 del 9/1/2024, è stato inviato a tutte le strutture apposito report per i procedimenti ad istanza di parte. I riscontri sono in corso di acquisizione e gli esiti saranno pubblicati in Amministrazione Trasparente.

Riguardo, infine, all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, l'anno appena trascorso è stato caratterizzato da una serie di interventi di adeguamento della piattaforma di Amministrazione Trasparente alle numerose e complesse indicazioni normative e regolamentari dell'Anac in particolare per la sottosezione Bandi di gara e contratti, tuttora in corso.

Le strutture hanno collaborato con la struttura di supporto del RPCT in occasione del monitoraggio annuale dell'Anac per il tramite dell'ARVM, provvedendo sia alla rimozione di dati ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 33/2013, sia attivandosi nella verifica dei contenuti. Gli esiti del monitoraggio di cui alla delibera Anac 203/2023 sono pubblicati nella apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente.



Per quanto attiene alle misure specifiche programmate nel 2023, le stesse sono riportate nella tabella seguente con il relativo report di attuazione.

Misura	Termini	Indicatori	Responsabile	Tipologia	Attuazione
Inconferibilità incompatibilità, conflitti di interesse	31/12/2023	Linee guida	RPCT Ufficio Legislativo	Regolazione	Il documento è stato predisposto in bozza e sottoposto a valutazione partecipata e verifica per l'implementazione informatica della modulistica.
Antiriciclaggio	31/12/2023	Disciplina e nomina Soggetto gestore	RPCT Ufficio Legislativo	Regolazione	Con DGR 693/2023 è stato individuato il Gestore delle segnalazioni e definito le procedure interne. In data 13 dicembre 2023 il RPCT insieme a due dipendenti dell'Ufficio ha partecipato ad una giornata formativa sul tema.
Obblighi di pubblicazione – sottosezione Bandi di gara e contratti	31/12/2023	Adeguamento della sottosezione alle nuove prescrizioni del PNA 2022	Ufficio Amministrazione digitale	Trasparenza	La sottosezione è stata adeguata alla nuova alberatura e sono state poste in essere le iniziative utili a migliorare il livello di trasparenza dei contenuti dei dati/atti secondo il principio di gradualità dell'adeguamento alle nuove disposizioni di cui al PNA 2022 – allegato 9, principio contenuto sia in detto PNA che nella programmazione regionale (sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025).
Vigilanza sugli enti vigilati, controllati e partecipati	Entro il 31/12 di ciascun anno	Report	RPCT	Controllo	Con nota del 19/12/2023 trasmessa agli enti è stata implementata l'attività di vigilanza. La documentazione è in corso di acquisizione.
Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per gli enti vigilati, controllati e partecipati	Entro il 31/12 di ciascun anno	giornate formative	RPCT	Formazione	È stata svolta una giornata formativa sul tema del Whistleblowing rivolta anche ai referenti della rete per l'integrità costituita con DGR 855/2022
Aggiornamento della metodologia del risk management	31/12/2023	Documento da sottoporre alla ARVM	RPCT	Semplificazione	La proposta di aggiornamento è stata redatta e trasmessa il 20/12/2023 all'ARVM per le valutazioni di competenza
Aggiornamento semestrale registro degli accessi	31/07/2023 31/01/2024 31/07/2024 31/01/2025	Report	Tutte le strutture	Trasparenza	E' stato aggiornato il registro degli accessi al 30 giugno 2023. Con nota prot. 5167 del 9.1.2024 sono state invitate tutte le



	31/07/2025 31/01/2026				strutture a fornire i dati riferiti al secondo semestre. È in corso la pubblicazione dei riscontri.
Relazione annuale RPCT	Entro il 15/12 di ciascun anno (salvo proroga di legge)	Pubblicazione su AT	RPCT	Trasparenza	Misura attuata entro il termine del 31 gennaio stabilito dall'Anac
Adeguamento dell'Elenco titolari degli obblighi di pubblicazione alle indicazioni di cui al PNA 2022	31/12/2023	Elenco aggiornato	Tutte le strutture RPCT	Trasparenza	L'adeguamento è stato effettuato ad eccezione della sottosezione Bandi di gara e contratti che è in corso di aggiornamento alla luce delle nuove previsioni.
Attivazione spazio informativo sul portale regionale relativo al PNRR	31/12/2023	Spazio attivato	Ufficio responsabile del portale Amministrazione digitale	Trasparenza	L'Ufficio Amministrazione Digitale ha provveduto all'attivazione dello spazio tecnico <a href="https://pnrr.regione.basilicata.it/">https://pnrr.regione.basilicata.it/</a>

Complessivamente, con riguardo all'attività di monitoraggio, nell'ottica del miglioramento continuo, sarà utile rafforzare l'attività di affiancamento e supporto agli uffici, compatibilmente con le risorse assai esigue della struttura di supporto del RPCT, al fine di migliorare ulteriormente la qualità dei riscontri e superare talune incongruenze negli stessi.

### ***Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione***

L'interazione tra pianificazione della performance e pianificazione della prevenzione della corruzione è stata favorita nell'anno appena trascorso anche dalla declinazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza in specifici obiettivi trasversali di performance con pesi, indicatori e target definiti dal Comitato di coordinamento delle direzioni generali, ai sensi delle disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Nello specifico, il Comitato ha stabilito quale obiettivo di salute organizzativa la redazione della Carta dei servizi (attribuendo allo stesso il peso pari al 10%) con riferimento ad almeno un servizio erogato da ciascun Ufficio (esterno, intermedio, interno) al fine del progressivo completamento della carta dei servizi dell'Ente, unitamente alla mappatura degli *stakeholders* relativi al servizio considerato. Le schede aggiornate secondo il format fornito agli uffici dal RPCT sono in corso di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.





Il Comitato ha inoltre assunto quale obiettivo organizzativo trasversale il miglioramento del livello di efficacia delle attività di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (con attribuzione del peso pari al 5%) impegnando la dirigenza alla rendicontazione delle attività attraverso la trasmissione al Responsabile anticorruzione, della scheda di monitoraggio, secondo il format fornito dalla struttura del Responsabile medesimo. I riscontri sono stati sopra illustrati.

### ***Programmazione delle misure generali di prevenzione del rischio***

Nell'ambito della strategia di gestione del rischio sono previste misure "generali" e misure "specifiche", in coerenza con le indicazioni contenute nel PNA 2019. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono invece in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono parimenti importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia. Di seguito sono riportate le misure di prevenzione di carattere generale programmate. Su ciascuna di esse sarà effettuata l'attività di monitoraggio della relativa attuazione da parte degli Uffici.

### ***Rotazione***

Con riguardo alla misura generale della rotazione la Giunta ha approvato le "*Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata*" con D.G.R. n. 9 del 14 gennaio 2020. Con riguardo alla rotazione ordinaria, intesa quale strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, le Linee guida ne definiscono i criteri e le modalità di attuazione. In particolare, i criteri previsti in sede di applicazione della misura della rotazione ordinaria sono i seguenti:

- *estensione funzionale*: la rotazione ordinaria per il personale non dirigenziale "*può essere limitata all'interno dell'ufficio o del Dipartimento o delle Strutture equiparate, purché si realizzi una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti*";
- *estensione territoriale*: la rotazione ordinaria "*può avere carattere territoriale, fermi restando i vincoli di carattere soggettivo*";
- *gradualità*: la rotazione ordinaria è programmata "*secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, interessando dapprima il personale che svolge compiti e attività nell'ambito di strutture amministrative maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, come individuate nel P.T.P.C., per poi interessare anche le strutture con un livello di esposizione al rischio più basso*";



- *temporaneità degli incarichi*: per gli incarichi dirigenziali "la durata degli incarichi non può essere inferiore a tre anni, né superare il termine di cinque anni e tali incarichi non possono essere attribuiti, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dirigente per più di dieci anni di seguito". Per i funzionari titolari di incarichi di Posizione organizzativa (PO) "l'incarico può essere rinnovato e non può essere attribuito, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dipendente per più di 9 anni di seguito";
- *onnicomprendività*: la rotazione del personale interessa tutto il personale della Regione;
- *competenza*: il dipendente interessato dalla rotazione dovrà comunque possedere le competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa;
- *attitudini e capacità professionali*: nell'attuare la rotazione dovrà comunque effettuarsi una valutazione delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli, fatta salva l'attivazione di misure di formazione volte a programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Le già menzionate Linee guida indicano anche i casi in cui la misura della rotazione ordinaria non trova applicazione, ossia le ipotesi di infungibilità, continuità, autonomia e indipendenza delle funzioni svolte da alcuni dipendenti. Disciplinano altresì la formazione quale misura di prevenzione della corruzione sia complementare che alternativa alla rotazione ordinaria ed individuano anche le misure alternative alla rotazione e le modalità del relativo monitoraggio. Rispetto a tale misura generale nel prossimo triennio sarà monitorato il rispetto dell'applicazione dei criteri di rotazione del personale dirigenziale e di comparto attraverso l'acquisizione da parte del RPCT di un resoconto relativo all'annualità di riferimento da parte delle strutture interessate.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza delle linee guida di cui alla D.G.R. n. 9/2020 con riferimento agli incarichi dirigenziali conferiti	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30 /11 di ciascun anno
Osservanza delle linee guida di cui alla D.G.R. n. 9/2020 con riferimento agli incarichi di elevata qualifica conferiti	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30/11 di ciascun anno



## Formazione

L'attività formativa riveste un'importanza fondamentale poiché consente l'acquisizione di maggiore consapevolezza nell'esercizio delle pubbliche funzioni valorizzando competenze trasversali funzionali allo svolgimento di attività amministrative considerate a più elevato rischio di corruzione. Le iniziative introdotte registrano sempre un buon livello di coinvolgimento del personale e di interazione con i docenti. In considerazione della rilevanza della misura della formazione e del carattere trasversale della stessa, nella programmazione 2024/2026 dovrà essere rafforzato il coordinamento con l'Ufficio Risorse Umane per la programmazione e la realizzazione di programmi formativi sui temi generali della prevenzione della corruzione a favore della generalità dei dipendenti nonché su specifici temi d'interesse.

In particolare, dovrà essere programmato e realizzato un percorso formativo riguardante l'antiriciclaggio in coerenza con l'obiettivo strategico della Giunta e da quanto dallo stesso stabilito con le delibere 230/2023 e 693/2023.

Nella programmazione delle attività formative si terrà conto anche degli obiettivi strategici fissati dalla Giunta con particolare riguardo alla tematica dell'antiriciclaggio.

Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Programmazione di percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione RPCT	Programma formativo elaborato	Entro il 31/12 di ciascun anno
Realizzazione dei percorsi formativi	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Giornate realizzate	Entro il 31/12 di ciascun anno

## Trasparenza

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione svolge anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza. In tale veste ha il compito di:

- controllare l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;



- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico a dati e documenti ex art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Nel contesto amministrativo in esame, il Responsabile è autorizzato ad accedere a tutti gli atti che soggiacciono all'obbligo di pubblicazione; le funzioni di monitoraggio inerenti agli adempimenti in materia di trasparenza vengono svolte mediante il supporto di personale dipendente in servizio presso l'Ufficio per il controllo di gestione e la misurazione della performance ai sensi del regolamento n. 1/2021. Inoltre, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei Referenti della Trasparenza con il compito di vigilare e monitorare la corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni. Nel corso del 2023 è stata condotta l'attività di verifica sulle pubblicazioni e di segnalazione di necessari aggiornamenti o di rimozione di dati ai sensi dell'art. 8 del Dlgs 33/2013, richiamando le strutture sia per le vie brevi che con note circolari all'attenta osservanza di tali obblighi e segnalando le criticità rilevate. È proseguita l'attività di informazione e richiamo all'osservanza degli obblighi e di rispetto della qualità delle pubblicazioni con interlocuzioni e note circolari consultabili nell'apposita sottosezione di Amministrazione trasparente. È stato assicurato il supporto consulenziale alle strutture attraverso la somministrazione di appositi format per la pubblicazione delle informazioni e dei dati. Nel prossimo triennio dovrà continuare l'attività di indirizzo e monitoraggio periodico mediante somministrazione di format a cura del RPCT e personale di supporto. Considerata la rilevanza del tema, la trattazione della misura di che trattasi costituisce una sezione fondamentale e integrante della presente sezione, alla quale si rinvia.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013, della L.190/2012 e delle altre disposizioni vigenti	Tutti i titolari degli obblighi di trasparenza come da elenco allegato	Report al RPCT	Monitoraggio annuale
Monitoraggio in occasione delle annuali attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte della Regione di competenza dell'Autorità per la valutazione e il merito sul campione di sottosezioni di AT stabilite dall'Anac con propria delibera	I titolari delle strutture interessate	Report al RPCT	Secondo delibera Anac

### **Rotazione straordinaria**

La rotazione straordinaria si configura quale misura di prevenzione della corruzione di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, in applicazione dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. n. 165/2001 che espressamente prevede la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari*



per condotte di natura corruttiva". La Regione Basilicata ha disciplinato l'istituto della rotazione straordinaria nell'ambito di apposite "Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata" approvate con la già citata D.G.R. n. 9 del 14 gennaio 2020. Con delibera n. 345/2020 l'ANAC ha fornito chiarimenti in ordine all'organo competente a adottare il provvedimento di rotazione straordinaria nel caso in cui tale rotazione interessi il direttore generale, individuandolo nell'organo politico che ha conferito l'incarico, che dovrà valutare se confermare o meno il rapporto fiduciario. In ogni caso la competenza all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria non può essere posta in capo al RPCT. In tal senso è anche la disciplina approvata dalla Giunta regionale che prevede per il caso in cui l'avvio del procedimento penale riguardi il D.G., che la Giunta provveda alle valutazioni conseguenti.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali e disciplinari per condotte di natura corruttiva (art. 16, c. 1, lett.1-quater Dlgs. 165/2001)	Direzioni Generali  Ufficio Risorse Umane	Report al RPCT sull'applicazione della misura al verificarsi dell'evento	Al verificarsi dell'evento

### Codice di comportamento

Tra le misure obbligatorie per la prevenzione della corruzione, il codice di comportamento è lo strumento atto a regolare le condotte dei funzionari pubblici e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico. Ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, con D.G.R. n. 953 del 30 luglio 2014, la Giunta regionale ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti regionali. Il documento rappresenta una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato in quanto specifica e integra i doveri di comportamento del codice nazionale di cui al D.P.R. n. 62/2013. Le successive novità normative e le nuove indicazioni da parte dell'A.N.AC. hanno reso opportuno un aggiornamento del codice regionale vigente. A tal fine e secondo le modalità procedurali fissate dalla normativa in materia, con D.G.R. n. 44 del 1° febbraio 2023 è stato approvato l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti regionali alla luce delle Linee guida ANAC n. 177/2020, nonché dei principi contenuti nel D.L. 36/2022, conv. in L. 79/2022. Il testo è stato adottato in prima lettura dalla Giunta con D.G.R. n. 778 del 23 novembre 2022, corredata di relazione illustrativa, ed è stato poi sottoposto ad apposita procedura di consultazione pubblica rivolta agli *stakeholders* interni ed esterni, tramite pubblicazione sul portale regionale dell'Avviso di consultazione, unitamente al format per l'invio di osservazioni e contributi. La conoscibilità dell'iniziativa è stata assicurata grazie ad un apposito comunicato sul web regionale. Ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.lgs. 165/2001, è stato acquisito il parere dell'Autorità



Regionale per la valutazione e il merito. Tra le principali novità si segnalano le regole di condotta nell'utilizzazione delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, cui è dedicata la Sezione III; l'obbligo del dipendente per ciascuna procedura di gara in cui sia coinvolto di rendere un aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi, nell'ottica di un rafforzamento dei presidi di prevenzione di tali situazioni (art. 9); l'obbligo di rendere nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, apposita dichiarazione relativa al rispetto del *pantouflage* (art. 10); le regole di comportamento in modalità di lavoro agile o da remoto (art. 15); le regole di condotta per le attività ispettive, sopralluoghi e collaudi, trattandosi di attività particolarmente esposte al rischio di conflitto di interessi e di azioni arbitrarie o trattamenti preferenziali (art. 20). Nel triennio sarà monitorata l'attuazione della misura mediante compilazione di report da parte degli Uffici.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza e attuazione del codice di comportamento	Tutte le strutture	Report al RPCT sull'attuazione del Codice	Entro il 30/11 di ciascun anno

### **Astensione in caso di conflitto di interessi**

Con riguardo al conflitto di interessi, che si configura tutte le volte in cui la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario possa essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi personali o di terzi con cui il funzionario stesso sia in relazione, la normativa di riferimento – ovvero, principalmente, l'art. 6-bis della L.241/1990 e gli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013- stabilisce i casi, le misure di prevenzione e le modalità di gestione. A tale ambito normativo generale si aggiunge l'art. 16 del D.lgs. n. 36/2023 quale norma speciale per il settore della contrattualistica pubblica. L'art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto, nell'ambito della legge n. 241/1990, il ridetto art. 6 bis (rubricato "*Conflitto di interessi*"). La disposizione stabilisce che "*il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*". La norma contiene due prescrizioni:

- obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali;
- dovere di segnalazione a carico dei suddetti soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con le disposizioni inserite a tal riguardo nel Codice di comportamento nazionale (DPR 62/2013) e nel Codice di Comportamento dei dipendenti regionale all'art.



9 e all'art.10. L'art.10 disciplina anche le possibili misure che il dirigente dell'ufficio può adottare all'esito della valutazione della sussistenza del conflitto di interessi segnalata dal dipendente. Le previsioni per gestire correttamente le situazioni di conflitto di interessi sono presenti, inoltre, nella circolare n. 1/2015, recante indicazioni operative in merito. Come già esposto in precedenza, nel corso del 2023 in attuazione dell'attività programmata per tale misura la struttura del RPCT ha elaborato apposite linee guida per rafforzare la regolamentazione interna in merito alle situazioni di conflitto di interessi e alla modalità di controllo delle dichiarazioni rese, al fine di garantire la corretta rilevazione e gestione di tali situazioni. Con nota prot. n. 0263944/2023 il documento è stato trasmesso alla dirigenza nell'ottica della valutazione partecipata e sono in corso approfondimenti tecnici con gli Uffici competenti per l'implementazione informatica della nuova modulistica.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (artt. 6 e 7 Dlgs. 62/2013; art. 10 codice di comportamento)	Tutte le strutture	Acquisizione delle comunicazioni da parte del responsabile sovraordinato e valutazione della situazione	Al verificarsi dell'evento

### **Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali**

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di dirigenti o funzionari apicali può senz'altro favorire situazioni di conflitto di interessi in netto contrasto con il buon andamento dell'azione amministrativa, rivelandosi quale sintomo di fenomeni di corruzione. L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina l'incompatibilità e il cumulo di impieghi e di incarichi in capo ai dipendenti pubblici. Il comma 7 dell'articolo dispone che il dipendente pubblico può svolgere incarichi retribuiti se conferiti o autorizzati dall'amministrazione, e a condizione che non sussistano situazioni di conflitto di interessi. Dalla violazione della disciplina in materia deriva la responsabilità disciplinare e l'obbligo di versare i compensi percepiti nel bilancio dell'amministrazione di appartenenza. La Giunta regionale da tempo si è dotata di una propria disciplina (DGR n. 2580/1998) che regola i criteri direttivi e la procedura per la concessione ai dipendenti delle autorizzazioni all'espletamento di incarichi o assunzione di cariche a favore di altri soggetti (pubblici o privati) e della relativa modulistica. Nel triennio sarà attuato il monitoraggio dell'attuazione della misura mediante report da parte degli Uffici.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi



Osservanza delle disposizioni di cui alla DGR n. 2580/98 in relazione alle comunicazioni e alle autorizzazioni	Tutte le strutture Ufficio Risorse Umane e organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30/11 di ciascun anno
--	--	----------------	--------------------------------

### **Inconferibilità e Incompatibilità**

Le situazioni di inconferibilità e di incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali, di amministratori in enti pubblici o di diritto privato in controllo pubblico sono disciplinate nel d.l.gs. n. 39/2013. Secondo le definizioni riportate nello stesso decreto, per inconferibilità si intende *“la preclusione, permanente o temporanea, a conferire 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”*. 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 del d. lgs. n. 39/2013). Diversamente dalla disciplina dettata in materia di inconferibilità, un’eventuale causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se nel corso del rapporto viene riscontrata una situazione di incompatibilità, il R.P.C.T. deve effettuare una contestazione all’interessato e la stessa dovrà essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall’incarico e la risoluzione del relativo contratto (art. 19 d.lgs. n. 39/2013). Ai sensi e per gli effetti dell’art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, nel corso dell’incarico l’interessato presenta annualmente una dichiarazione sull’insussistenza di una delle cause di incompatibilità stabilite *ex lege*. Detta dichiarazione è soggetta a pubblicazione sul sito istituzionale dell’Amministrazione regionale, in virtù di quanto previsto dal comma 4 del succitato art. 20 del d. lgs. n. 39/2013. A tal proposito, per assicurare l’osservanza della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità di cui al citato d.lgs. n. 39/2013, risulta fondamentale il corretto svolgimento degli adempimenti anteriori al conferimento dell’incarico. In particolare, nel caso di conferimento di un incarico rientrante nel novero di quelli disciplinati dal d.lgs. n. 39/2013 da parte dell’organo politico o da parte delle direzioni generali è indispensabile procedere preliminarmente alla verifica dell’assenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità di cui al decreto. La fase preliminare di verifica è di competenza del





responsabile del procedimento, che a tal fine deve acquisire le dichiarazioni da parte del soggetto destinatario dell'atto di incarico. Per assicurare l'osservanza della disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 già con la Circolare n. 2/2015 predisposta dal RPC si è segnalata l'opportunità di incentivare una puntuale attività di controllo preliminare all'adozione del provvedimento finale di conferimento dell'incarico. Pertanto, nel corso del 2023 la struttura del RPCT nell'ambito delle linee guida relative alla gestione del conflitto di interessi sopra richiamate ha disciplinato anche gli aspetti riguardanti le situazioni di incompatibilità e inconfiribilità. Con nota prot. n. 0263944/2023 il documento è stato trasmesso alla dirigenza nell'ottica della valutazione partecipata e sono in corso approfondimenti tecnici con gli Uffici competenti per l'implementazione informatica della nuova modulistica. A tale ultimo proposito, giova segnalare che l'ANAC ha elaborato appositi modelli riferiti agli obblighi dichiarativi di cui al d.lgs. n. 39/2013. Tali modelli, secondo il comunicato ANAC del 25 gennaio 2024, sono stati posti in consultazione per eventuali osservazioni da parte degli interessati entro la data del 14 febbraio. Nella modulistica regionale di cui sopra si terrà conto di tali modelli dell'Autorità.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità ai sensi del D.lgs. 39/2013 e verifiche anche a campione	Tutte le strutture che conferiscono incarichi	Report al RPCT sull'attuazione della misura	Entro il 30/11 di ciascun anno

### **Attività successive alla cessazione del servizio**

La legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto un nuovo comma (comma 16 ter) nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso quei soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di P.O., responsabili di procedimento). I già menzionati soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che



siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. Altresì, quei soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo. In occasione della comunicazione di cessazione e, comunque, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, sono comunicati al dipendente i divieti di cui all'art. 53 comma 16-ter D.lgs. n. 165/01 gli effetti connessi alla loro violazione. Allo scopo di rafforzare i profili di prevenzione connessi al divieto di *pantouflage* il Codice di comportamento, aggiornato con la DGR 44/2023, all'art. 10 prevede espressamente l'obbligo da parte del dipendente, nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, di rendere all'amministrazione una dichiarazione con la quale si impegna al rispetto di tale divieto. Come già evidenziato, dal monitoraggio della misura nel 2023 è risultato che all'atto del pensionamento il personale ha rilasciato apposita dichiarazione, mentre non è stato possibile attuare l'attività di verifica a campione che dovrà pertanto essere attuata nell'attuale periodo di programmazione.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Divieto di svolgere per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Inserimento nei contratti di assunzione e negli atti di incarico di specifica clausola sul pantouflage	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Verifica su un campione pari al 5% di cessati dal servizio nei tre anni precedenti all'anno della verifica in via prioritaria tra i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali	Report al RPCT entro il 30/11 di ciascun anno

### ***Formazione di commissioni, assegnazioni agli Uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione***

L'art. 35 bis, introdotto dalla legge 190/2012 nel d.lgs. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli Uffici regionali considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma, in particolare, prevede: *“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:*



*non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*

- a. 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;*
- b. 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.*

*La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari". Con riferimento alle lettere a) e c) dell'articolo de quo, è necessario che il Responsabile p.t. della struttura regionale cui compete provvedere alla costituzione della commissione acquisisca da parte dei componenti indicati per la funzione idonea dichiarazione sostitutiva di certificazione nei termini ed alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Ricorrendo la richiamata condizione ostativa, l'incarico non potrà essere conferito. In caso di violazione di tale specifica previsione di inconfiribilità, l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del d. lgs. n. 39/2013. Trovano di conseguenza applicazione le sanzioni di cui all'art. 18 del succitato decreto attuativo n. 39/2013. Allo scopo di evitare l'invalidazione degli atti del collegio, è opportuno che la dichiarazione sia rinnovata all'atto di insediamento della commissione qualora intercorra un lungo lasso di tempo tra la data del conferimento e l'effettiva assunzione dell'incarico. Quanto alla lettera b) del succitato articolo 35 bis è indispensabile che gli interessati, all'atto dell'assegnazione ad uno dei già menzionati Uffici, rendano le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa in parola. Tale adempimento, per quanto concerne il conferimento di incarichi dirigenziali (interni ed esterni), risulta assolto con la dichiarazione sulla insussistenza di alcuna delle cause di inconfiribilità ed incompatibilità, previste dal su richiamato d.lgs. n. 39/2013, che i dirigenti rendono prima dell'assunzione dell'incarico. La stessa dichiarazione, invece, andrà specificatamente acquisita all'atto del conferimento, a favore di funzionari di incarichi di posizione organizzativa che implicino l'esercizio delle attività a rischio sopra descritte. Qualora la condizione impeditiva si appalesi nel corso del rapporto a seguito di attività ispettive o mediante specifiche segnalazioni, il R.P.C.T. effettuerà la dovuta contestazione nei confronti dell'interessato, il quale, previo contraddittorio, dovrà essere rimosso dall'incarico dirigenziale o di responsabilità. Per ciascun anno del triennio 2024/2026 si continuerà il monitoraggio attraverso l'acquisizione del riscontro dell'attuazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001.*



Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del Dlgs. 165/2001	Tutte le strutture	Monitoraggio mediante l'acquisizione del riscontro dell'attuazione della misura da parte delle strutture interessate	Entro il 30/11 di ciascun anno

### **Patti di integrità negli affidamenti**

I patti d'integrità costituiscono un insieme di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

La Regione Basilicata, con Deliberazione di Giunta regionale n. 1347/2017, ha approvato il patto di integrità sugli affidamenti di appalti pubblici da parte della Stazione Unica Appaltante della Regione SUA-RB. La dichiarazione di accettazione del Patto di Integrità, redatta secondo lo schema allegato alla DGR 1347 dell'11/12/2017, viene sistematicamente richiesta, a pena di esclusione, nelle gare bandite dalla SUA-RB, insieme a copia del Patto di integrità firmato digitalmente. Per il triennio di programmazione si continuerà a monitorare l'attuazione della misura.

Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Inserimento della dichiarazione di accettazione nelle gare secondo la DGR 1347/2017	Direzione SUA RB	Monitoraggio sulla corretta applicazione della misura	Entro il 30/11 di ciascun anno

### **Monitoraggio dei tempi procedurali**

Il censimento delle tipologie procedurali che caratterizzano l'attività amministrativa regionale permette non solo la valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione, ma è anche utile ai fini del monitoraggio circa i tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi. Il monitoraggio è ora previsto dal novellato art. 2, comma 4-bis, della L. n. 241/1990 (introdotto dall'art. 12 del D.L. 16 luglio 2020 n. 76 conv. in L. 120/2020) che recita: *"le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo. A*



partire dal 2020 è stata svolta a cura della struttura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza un'attività di supporto e affiancamento agli uffici per l'aggiornamento e integrazione dei dati e delle informazioni relativi alle tipologie procedimentali, pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Attività e procedimenti", con successivi aggiornamenti. Nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi si è avviato il monitoraggio dei procedimenti ad istanza di parte, che con riferimento all'anno 2023 è stato preceduto da apposita nota circolare inviata a tutte le strutture (prot. n. 5167 del 9/1/2024) e i cui riscontri sono in corso di acquisizione. Gli esiti saranno pubblicati sul portale regionale.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Monitoraggio mediante invio al RPCT di rapporti periodici in relazione ai procedimenti ad istanza di parte	Tutte le strutture	Report	Entro il 31/01 di ciascun anno con riferimento all'annualità precedente

### **Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni**

L'articolo 1, comma 9, lettera e), della legge n. 190/2012 e s.m.i. stabilisce che il P.T.P.C.T. risponda, tra l'altro, all'esigenza 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"*. Ai già menzionati fini rilevano la parentela o affinità entro il secondo grado, nonché i rapporti di coniugio o convivenza, in analogia con quanto disposto in relazione all'obbligo di astensione dall'art. 7 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Tale misura è debitamente prevista anche dal Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata; infatti, il comma 1 dell'art. 10 prevede che: *"Il dipendente agisce in posizione di indipendenza ed imparzialità, astenendosi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere oltre che interessi propri e di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, anche interessi di:*

- *persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale;*
- *soggetti ed organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito significativi;*
- *soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;*
- *enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore, o gerente, dirigente, o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza"*.

In proposito vale quanto riferito nei paragrafi delle misure astensione per conflitto di interessi e inconferibilità e incompatibilità per quanto attiene alla trascorsa attività di rafforzamento della regolazione interna.



Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Monitoraggio di situazioni di parentela o affinità entro il secondo grado, nonché di rapporti di coniugio o convivenza,	RPCT	Verifica del rispetto dell'art. 1, comma 9 lett., e) L.190/2012	Entro il 30/11 di ciascun anno

### **Tutela del dipendente che segnala un illecito**

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001 che disciplina una misura (*whistleblowing*) finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito, attraverso la tutela del dipendente pubblico segnalante (*whistleblower*).

Con propria delibera del 9 giugno 2021, n. 469 recante «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” l'ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia. L'Unione Europea ha successivamente approvato la propria direttiva 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, che l'Italia ha attuato con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto *whistleblowing*)”.

Con l'adozione di specifica disciplina interna (approvata con DGR 437/2023) la Giunta della Regione Basilicata ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, tenendo conto anche delle indicazioni fornite dall'ANAC nello “Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” . Nel prossimo ciclo di programmazione la misura sarà monitorata nel modo seguente:

Misura	Responsabile	Indicatore	Tempi
whistleblowing	RPCT	Report numero segnalazioni pervenute	Entro il 31/12/ di ciascun anno



### Le misure specifiche

Nella tabella che segue sono indicate le misure specifiche che si intendono realizzare in attuazione degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico. Più in generale, le misure specifiche individuate dalle strutture in relazione ai processi mappati e ai rischi rilevati sono invece riportate nella vigente mappatura, come integrata con il PIAO 2023/2025 e ulteriormente con apposito allegato al presente documento recante l'aggiornamento dei processi di competenza dell'ufficio per la Protezione civile riguardanti l'acquisizione di servizi, di forniture e di beni e la concessione di finanziamenti, di mitigazione dei rischi di protezione civile per stati di emergenza dichiarati.

Come già esposto in precedenza tale mappatura viene confermata in questa fase della programmazione per le ragioni evidenziate.

N	Misura	Termini	Indicatori	Responsabile	Tipologia
1	Inconferibilità incompatibilità, conflitti di interesse	31/12/2024	Completamento implementazione disciplina interna	RPCT	Regolazione
2	Antiriciclaggio	31/12/2024	Completamento attuazione DGR 693/2023	RPCT	Regolazione
3	Obblighi di pubblicazione – sottosezione Bandi di gara e contratti	31/12/2024	Adeguamento della sottosezione alle nuove prescrizioni dell'Aggiornamento 2023 del PNA	Ufficio Amministrazione digitale	Trasparenza
4	Vigilanza sugli enti vigilati, controllati e partecipati	Entro il 31/12 di ciascun anno	Report	RPCT	Controllo
5	Aggiornamento della metodologia del risk management	31/12/2024	Diffusione e attuazione nuova metodologia	RPCT	Semplificazione
6	Aggiornamento semestrale registro degli accessi	31/01/2024 31/07/2024 31/01/2025 31/07/2025 31/01/2026 31/7/2026	Report	Tutte le strutture	Trasparenza
7	Relazione annuale RPCT	Entro il 15/12 di ciascun anno (salvo proroga di legge)	Pubblicazione su AT	RPCT	Trasparenza



8	Completo adeguamento dell'Elenco titolari degli obblighi di pubblicazione	31/12/2024	Elenco aggiornato	Tutte le strutture RPCT	Trasparenza
---	---	------------	-------------------	-------------------------	-------------

### **Trasparenza e prevenzione della corruzione negli enti vigilati, partecipati o controllati**

L'efficace attivazione del sistema anticorruzione riguarda anche questi soggetti in forza di quanto al riguardo previsto dalle "Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle PP.AA. e degli enti pubblici economici", approvate dall'A.N.AC. con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. Sviluppando ulteriormente la tematica, l'A.N.AC. con propria delibera n. 1134/2017 ha approvato nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle p.a. e degli enti pubblici economici. Nell'ottica del rafforzamento dell'attività di impulso e vigilanza nei confronti degli enti di che trattasi, con delibera di Giunta n. 855/2022 è stato costituito un *network* interistituzionale al fine di strutturare una stabile collaborazione tra la Regione e tali enti che possa essere strumento di proficuo confronto interistituzionale e condivisione di metodologie, informazioni e buone pratiche. Ferma restando l'attività di vigilanza prevista in capo a ciascuna struttura *ratione materiae*, nel corso dell'anno 2023 è stata effettuata l'attività di vigilanza in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, con somministrazione di appositi format da compilare, in corso di acquisizione da parte della struttura del RPCT. I dati acquisiti sono in corso di valutazione al fine di porre in essere le opportune interlocuzioni con gli enti e azioni per il miglioramento della qualità delle pubblicazioni e dell'aggiornamento dei dati e delle informazioni ai sensi del D.lgs. 33/2013. Sempre nell'ottica di sviluppare occasioni di scambio e collaborazione istituzionale, nel dicembre 2023 i Referenti del network istituito con DGR 855/2022 hanno partecipato alla giornata formativa organizzata dalla Regione sull'istituto del *whistleblowing*. Per la nuova programmazione sarà attuata la misura come segue.

<b>Misure di vigilanza</b>	<b>Società/enti in controllo pubblico / enti pubblici economici</b>	<b>Società partecipate non in controllo pubblico/ fondazioni e enti privati partecipati/vigilati</b>
Nomina RPCT	Avvenuta nomina Trasmissione all'ANAC dei dati relativi ai provvedimenti di nomina e di eventuali atti di revoca	
Adozione PTPCT o di misure integrative del modello 231	Verifica dell'adozione Presenza della sezione dedicata alla trasparenza	Verifica dell'adozione o meno





	Presenza della mappatura dei titolari degli obblighi di trasparenza Adozione del codice di comportamento o etico Pubblicazione del piano o documento analogo e degli aggiornamenti annuali, sul sito web dell'ente nella sezione dedicata Verifica della redazione della relazione del RPCT secondo lo schema ANAC	
Obblighi di trasparenza	Verifica della organizzazione della sezione società trasparente secondo la struttura di cui all'allegato linee guida ANAC Indicazione nella sezione trasparenza dell'ufficio o soggetto al quale rivolgersi per la presentazione di richieste di accesso civico di cui all'art. 5, commi 1 e 2 del d.lgs. 33/2013	
Diritto di accesso	Implementazione e aggiornamento registro	

Con particolare riguardo agli enti strumentali, con il decreto del Presidente della Giunta n. 202100199 del 1/10/2021 è stata costituita la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'Autorità regionale per la misurazione e il merito, ai sensi dell'art. 3 della L.R. 31/2010, affinché la stessa possa correttamente assicurare il necessario supporto tecnico e professionale all'Autorità nello svolgimento delle attività ad essa attribuite dalla L.R. 25 ottobre 2010, n.31, connesse alla implementazione del ciclo della performance cui gli enti del sistema Basilicata sono tenuti. Il modello organizzativo è strutturato secondo uno schema di rete nel quale il nucleo centrale è costituito dal personale dell'Ufficio della Giunta competente in materia di performance, che svolge funzioni di coordinamento complessivo e di raccordo tra l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito e gli Enti, e i nodi operativi sono costituiti dai funzionari individuati quali referenti presso i singoli enti; la Struttura tecnica permanente si atteggia altresì come strumento per la creazione di una rete di flussi informativi, di scambio e di condivisione fra gli Enti sui temi della programmazione e attuazione del ciclo della performance, anche nella logica della intersettorialità di tali temi con quelli della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

### **Trasparenza e accesso civico**

Il d.lgs. n. 33/2013 evidenzia la scelta del legislatore di assicurare a tutti, prescindendo dall'interesse personale e qualificato, il diritto di avere conoscenza costante e immediata di informazioni concernenti l'operato dell'amministrazione ed i suoi risultati. Questo approccio consente di andare oltre gli stretti confini dell'accesso ai documenti in senso tradizionale ed avere cognizione diretta dell'intero patrimonio informativo delle Pubbliche Amministrazioni. L'amministrazione regionale ha provveduto ad attuare le



disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 prevedendo nel portale web la sezione Amministrazione Trasparente, strutturata in sottosezioni all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal decreto. Cliccando sull'identificativo di una sottosezione è possibile accedere ai contenuti della sottosezione stessa.

### ***Compiti e ruoli per l'attuazione della trasparenza***

Il processo informativo della trasparenza riguarda tutta la Giunta regionale e tutti coloro i quali sono interessati a conoscere le attività e i modi attraverso i quali essa si esplica. Il Responsabile è la figura organizzativa chiave per l'attuazione del nuovo sistema di trasparenza. Per facilitare la collaborazione tra le strutture e il Responsabile della trasparenza si è ritenuto opportuno individuare i referenti per la trasparenza in ogni struttura dell'amministrazione. La Regione ha, da tempo, realizzato il sito internet istituzionale [www.regione.basilicata.it](http://www.regione.basilicata.it) e la pubblicazione dei dati avviene grazie alla collaborazione dell'Ufficio Amministrazione Digitale e dell'Ufficio competente in materia di comunicazione istituzionale e di relazioni con il pubblico, incaricati di coadiuvare le strutture per gli interventi sul sito web. Il Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità regionale per la valutazione e il merito, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. I dirigenti degli Uffici della Giunta sono responsabili, per le strutture di rispettiva competenza, della predisposizione, dell'aggiornamento tempestivo e della trasmissione dei dati oggetto di pubblicazione, direttamente o per il tramite dei Referenti, nel rispetto della normativa sulla privacy (Regolamento UE 2016/679, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato e integrato dal d. lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e della DGR n. 466 del 17 luglio 2018). Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei Referenti per la Trasparenza con il compito di vigilare e monitorare circa la corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni che ha riorganizzato sistematicamente la materia, esteso la digitalizzazione all'intero ciclo di vita dell'appalto e conferito centralità a numerosi principi generali. L'individuazione dei Referenti della trasparenza è stata aggiornata con il PIAO 2023/2025 (allegato ARC4) a cui si rinvia.

In attuazione della delibera dell'Anac n. 1310/2016, è stato implementato l'elenco dei titolari degli obblighi di trasparenza periodicamente aggiornato con l'inserimento di ulteriori indicazioni quali, ad esempio, il dettaglio sulla tempistica degli obblighi. L'elenco è stato poi adeguato alle nuove indicazioni dell'Anac contenute nel PNA 2022, in raccordo con le strutture. Nell'ottica dell'adeguamento alle nuove indicazioni dell'Anac contenute nel citato PNA 2022, nonché nell'aggiornamento 2023 e nelle delibere emanate



dall’Autorità in merito al nuovo regime di trasparenza dei contratti pubblici, è in corso di aggiornamento la sottosezione dell’elenco denominata “Bandi di gara e contratti”.

In proposito giova ricordare che la disciplina della trasparenza dei contratti ha subito una profonda modifica a seguito dell’entrata in vigore del nuovo codice dei contratti con D.lgs. 36/2023 che ha rivisitato radicalmente la materia introducendo la digitalizzazione dell’intero ciclo di vita dei contratti. Già con l’approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 l’Anac era intervenuta sul tema della trasparenza dei contratti pubblici, declinando nell’allegato n. 9 del Piano una nuova alberatura degli obblighi di pubblicazione. Tale nuova alberatura è stata inserita in un’apposita sezione di Amministrazione Trasparente della Giunta ed è stata avviata la fase di popolamento dei contenuti, in raccordo con l’Ufficio Speciale per l’Amministrazione Digitale. Successivamente alla data di emanazione del PNA 2022 è intervenuto il nuovo codice di contratti (D.lgs.36/2023) che ha innovato significativamente la disciplina della trasparenza con disposizioni i cui effetti decorrono dal 1° gennaio 2024. In particolare, per effetto della disciplina del d.lgs. 36/2023 nonché degli atti che l’Anac ha prodotto in attuazione della stessa (vedasi in particolare la delibera n. 261/2023, *“Adozione del provvedimento di cui all’art. 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 recante “Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del Codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale”*, la delibera n. 264/2023 *“Adozione del provvedimento di cui all’art. 28, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 recante “Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”*, la delibera 601/2023 e 582/2023, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti sono tenuti a comunicare tempestivamente alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP), per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento certificate, tutti i dati e le informazioni individuati nell’art. 10 della delibera Anac n. 261/2023.

Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP. Nella sezione Amministrazione Trasparente dell’Ente dovrà essere inserito un collegamento ipertestuale che rinvii ai dati relativi all’intero ciclo di vita dei contratti contenuti nella BDNCP. Oltre alle suddette pubblicazioni, effettuate nelle descritte modalità, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti dovranno inserire in Amministrazione Trasparente gli atti, dati e informazioni (che non devono invece essere comunicati alla BDNCP) individuati nell’Allegato 1 alla delibera Anac 264/2023, come modificata dalla delibera 601/2023. Nell’anno in corso dovrà quindi essere completata l’organizzazione della esposizione dei dati in amministrazione trasparente conformemente a tale nuovo articolato e complesso regime.



Sempre in tema di trasparenza, si ritiene opportuno evidenziare, in ordine all'erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore di enti e società, che nell'ambito delle azioni di sensibilizzazione sul rispetto degli obblighi derivanti dall'art. 22, il Responsabile PCT con nota circolare prot. n. 165466/11AL/2020, allo scopo di favorire la corretta osservanza degli obblighi, ha segnalato la necessità che i responsabili degli uffici competenti per i provvedimenti di erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore degli enti adottino tali atti previa verifica dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, dandone atto nei provvedimenti di erogazione. Tali indicazioni sono state seguite anche in sede di controllo amministrativo sulle determinazioni dirigenziali ai fini dell'apposizione del visto di regolarità amministrativa. In particolare, allo scopo di garantire il più corretto presidio sui provvedimenti dirigenziali concernenti i trasferimenti a favore degli enti, nell'ambito della disciplina dei controlli interni di regolarità amministrativa introdotta con apposito regolamento regionale, è stato mantenuto il controllo preventivo sui seguenti atti:

- a) accordi, contratti, convenzioni, impegni, trasferimenti, rapporti e attività riguardanti a qualsiasi titolo enti regionali e sub-regionali e/o partecipati, intendendosi per tali anche gli enti per i quali l'amministrazione abbia potere di nomina degli amministratori;
- b) accordi, contratti, convenzioni, impegni, trasferimenti, rapporti e attività riguardanti a qualsiasi titolo enti di diritto privato controllati e società partecipate.

Il monitoraggio degli obblighi di trasparenza sarà effettuato con periodicità almeno annuale e riguarderà altresì le sottosezioni controllate dall'Autorità regionale per la valutazione e il merito per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione della Regione, come da delibera annuale dall'Anac.

Con riguardo all'accesso civico, giova ricordare che esso rappresenta il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi di trasparenza amministrativa in quanto preordinato a favorire forme diffuse di controllo sull'esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. L'ordinamento prevede due diverse tipologie di accesso civico:

- **accesso civico semplice**, disciplinato dall'art. 5 comma 1 del d.lgs. 33/2013, che riconosce a chiunque il diritto di richiedere i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui l'amministrazione ne abbia omissa la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale;
- **accesso civico generalizzato (FOIA)** disciplinato dall'art. 5, comma 2 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 6 del d.lgs. n. 97/2016 che attribuisce a chiunque il diritto di richiedere alle pubbliche amministrazioni dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria nei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis.



Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico da parte dei cittadini e dei soggetti interessati, è stata coerentemente aggiornata la sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico" del sito Amministrazione trasparente, dove sono descritte sinteticamente le tipologie di accesso, indicato come esercitare tale diritto e resa disponibile la relativa modulistica. È altresì attivo l'indirizzo e-mail [accessocivico@regione.basilicata.it](mailto:accessocivico@regione.basilicata.it) anche per le eventuali segnalazioni di inadempienze o mancanze.

Con riguardo al potere sostitutivo in caso di diniego o mancata risposta ad un'istanza di accesso civico semplice l'istanza dovrà essere inviata al titolare del potere sostitutivo individuato ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis della L.241/1990. Nell'anno 2023 il RPCT ha ricevuto n. 5 istanze di riesame i cui esiti sono stati di accoglimento. Le istanze afferiscono a temi e problematiche riguardanti l'ambiente e la sanità.

In attuazione delle Linee guida Anac n. 1309/2016 e della circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 a cui è seguita la n. 1/2019, nel corso del 2020 il RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, ha predisposto il registro degli accessi generalizzati, pubblicato nella sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico del sito Amministrazione trasparente. Tale strumento consente di annotare le principali informazioni concernenti i procedimenti di accesso generalizzato al fine di consentire al cittadino di avere contezza dei dati e documenti in relazione ai quali è consentito l'accesso e di agevolare la stessa Anac nello svolgimento di future attività di monitoraggio. A partire dal 2022 è stato implementato il registro anche con riguardo all'accesso documentale. In attesa dell'adozione di una piattaforma informatica per la gestione dei procedimenti di accesso in osservanza delle già menzionate prescrizioni, si è ritenuto comunque opportuno predisporre il registro degli accessi civico e documentale nella modalità attualmente adottata. In attuazione della misura relativa al registro degli accessi è stata effettuata la pubblicazione dei dati relativi al primo semestre 2023 ed è in corso la pubblicazione del secondo semestre.

### **Il monitoraggio dei rischi corruttivi**

L'azione di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza programmate, generali e specifiche, è condotta dal RPCT e dal suo staff.

I responsabili degli Uffici forniscono tutte le informazioni utili e necessarie a monitorare l'andamento delle misure e l'effettivo stato di implementazione delle stesse, utilizzando il format predefinito dalla struttura di supporto al R.P.C.T.

Il sistema di monitoraggio è articolato su due livelli:

- il primo livello attiene ai responsabili delle misure e si basa sulle autovalutazioni espresse circa lo stato di attuazione delle stesse;
- il secondo livello attiene al R.P.C.T. attraverso il proprio staff e si concretizza in una forma di audit interno, svolto attraverso verifiche sulle misure di prevenzione previste.



In particolare, il R.P.C.T. può verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Il monitoraggio di secondo livello viene effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica. I criteri guida per il campionamento individuato sulla base delle indicazioni del P.N.A. 2019 sono:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.

I risultati del monitoraggio circa lo stato di attuazione/realizzazione delle misure di prevenzione saranno tenuti in considerazione per la redazione del successivo P.T.P.C.T. e delle risultanze del monitoraggio si darà conto, altresì, all'interno della Relazione annuale del R.P.C.T.

Il riesame periodico è coordinato dal R.P.C.T. ma deve necessariamente interessare tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nell'attuazione delle misure affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi.

Così come per l'attività di monitoraggio, si tiene conto delle prescrizioni dell'art. 1, c. 14 della L. n. 190/2012 (scadenza del 15 dicembre per la presentazione della relazione del R.P.C.T.).



## ALLEGATI TECNICI

### **Performance**

AP1 - Obiettivi di valore pubblico e performance

AP2 - Elenco Centri di costo

AP3 - Elenco obiettivi strategici e operativi

### **Rischi corruttivi e trasparenza**

ARC1 - Elenco degli obblighi di pubblicazione aggiornato

ARC2 - Aggiornamento mappatura di n. 3 processi

ARC3 - Elenco degli obblighi di pubblicazione in bandi di gara e contratti - 1° Regime

ARC4 - Elenco degli obblighi di pubblicazione in bandi di gara e contratti - 2° Regime

ARC5 - Elenco degli obblighi di pubblicazione in bandi di gara e contratti - 3° Regime