

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022 - 2024

SOMMARIO

1. PREMESSA E FONTI NORMATIVE.....	2
2. ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	3
3. IL RPCT.....	5
4. MISSION	6
5. CODICE DI COMPORTAMENTO	6
6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E DEL CONTESTO INTERNO	7
7. AGGIORNAMENTO MISURE DI LEGALITA' ED INTEGRITA' IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE.....	14
8. FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LOTTA AL RICICLAGGIO E RISPETTO DEI CODICI DI COMPORTAMENTO	15
9. TRASPARENZA.....	16
10. ACCESSO CIVICO E ACCESSO AGLI ATTI AI SENSI DELLA L. 241/90.....	17
11. SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	18
12. COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	20
13. TRANSIZIONE AL DIGITALE	20
14. MODALITA' DI DIFFUSIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA E DEGLI AGGIORNAMENTI	21
15. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI E PRESSO GLI ENTI PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 39/2013	22
16. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE	23
17. DISCIPLINA DELLE AUTORIZZAZIONI AL PERSONALE PER LO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI.....	26
18. DISCIPLINA PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, CD. PANTOUFLAGE.....	26
19. MONITORAGGIO, AZIONI DI MIGLIORAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO ANTICORRUZIONE	28
20. RAPPORTO TRA TRASPARENZA E PRIVACY	28

1. PREMESSA E FONTI NORMATIVE.

La cultura del contrasto alla corruzione è uno dei mezzi del buon governo poiché evita la distruzione del tessuto sociale attraverso il premio al rispetto delle regole. La nozione di corruzione comprende una concezione di abuso che si traduce non solo in atti contrari alla legge ma anche in comportamenti ad essa conformi e tuttavia contrari a basilari regole etiche e di buon governo.

L'adozione di un Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza rappresenta un'importante occasione per l'affermazione del "buon amministrare" e per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico. Il PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) costituisce infatti un atto organizzativo fondamentale in cui è definita la strategia di Prevenzione dell'Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale Pubblica (in seguito ACER) e, l'incentivazione a vedere il Piano come strumento di tutela a garanzia dell'immagine dell'ACER e soprattutto come strumento di semplificazione, ha indotto gli uffici a iniziare a percepire lo stesso, non come un mero adempimento, bensì come mezzo operativo per innalzare il livello qualitativo dell'attività in generale.

Ai sensi dell'art. 1 c. 2-bis della L. n. 190/2012, i destinatari del Piano sono coloro che prestano servizio, a qualunque titolo, presso l'ACER. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (L. n. 190/2012, art. 1, co. 14). Tale previsione è confermata all'art. 1, comma 44 della L. n. 190/2012.

Il presente PTPCT 2022/2024, costituisce un aggiornamento e adeguamento del precedente piano 2021/2023 e recepisce sia gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) approvato in via definitiva con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 che le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi di cui al relativo Allegato 1, con l'obiettivo di fare del PNA uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Le misure previste nel PTPCT sono di ampio spettro e si sostanziano sia in misure di carattere organizzativo, oggettivo volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento dell'ente, predeterminando condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi, sia in misure di carattere comportamentale, soggettivo volte ad evitare comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo - disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'Agenzia sia sotto il profilo

dell'imparzialità sia sotto il profilo del buon andamento, inteso come funzionalità ed economicità.

Gli obiettivi individuati, dal Consiglio di Amministrazione, a cui si deve ispirare l'aggiornamento del presente Piano si possono così sintetizzare:

1. creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso:

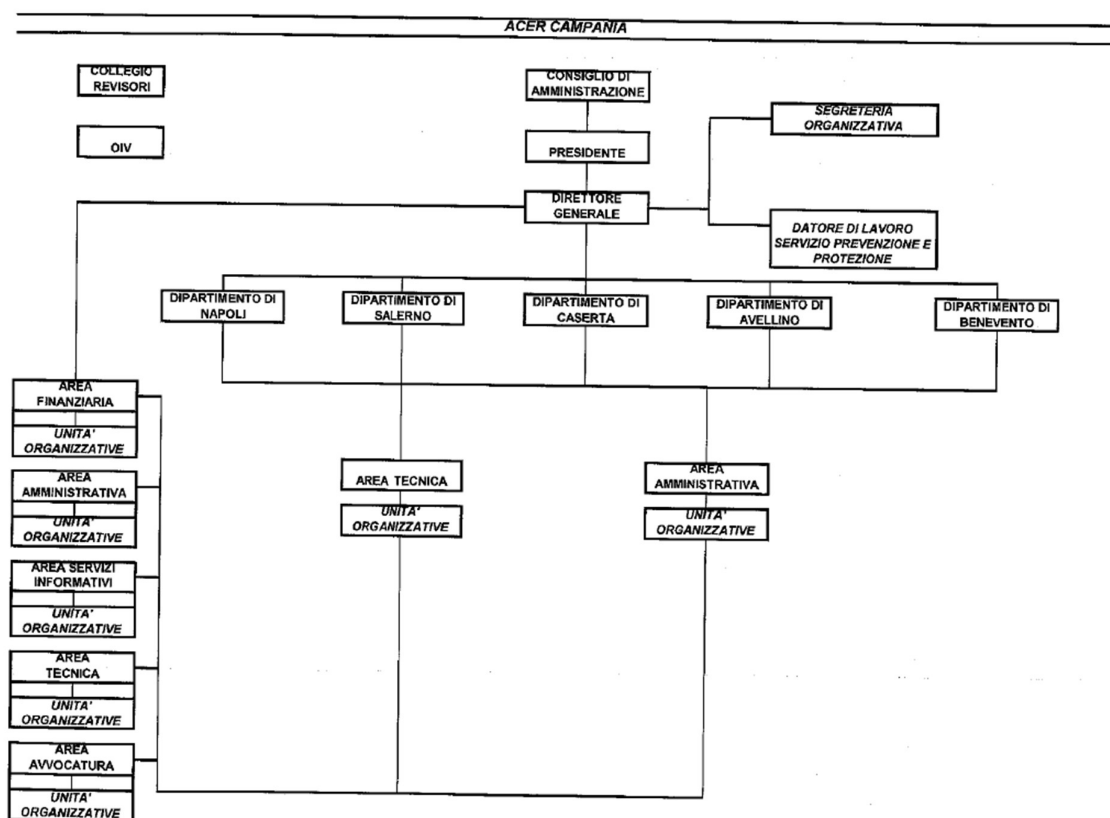
- il potenziamento del sistema dei controlli sempre più sinergico al suddetto Piano e al ciclo delle Performance;
- la concreta effettività delle misure del PTPCT;
- la formazione del personale preposto, con particolare riguardo alle aree considerate a rischio generale ma anche a rischio specifico;
- il coinvolgimento diretto del personale, a partire dalle figure apicali, nella realizzazione del PTPCT volto a superare il limite della "solitudine" del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e la resistenza culturale spesso riscontrata nei confronti degli adempimenti e della tempistica richiesti per l'attuazione delle misure del Piano;
- l'esposizione sintetica ed accessibile degli obblighi previsti nel codice di comportamento (somma dei doveri del codice di cui al D.P.R. 62/2013 e dei doveri del Codice dell'Amministrazione ACER), diretta a tutti i dipendenti e anche a chi non riveste ruoli di particolare responsabilità ad opera del Servizio Risorse Umane;

2. valorizzare la trasparenza dell'attività e dell'organizzazione attraverso:

- la pubblicazione di ulteriori documenti rispetto a quelli obbligatori per legge;
- la diffusione della conoscenza dell'istituto dell'accesso civico generalizzato.

2. ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organigramma ACER è stato definito con la delibera 21/35 del 05/08/2020:



Con la delibera della Regione Campania, n. 226 del 18/05/2016, i cinque istituti autonomi per le case popolari (IACP) sono stati fatti confluire nell'Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale (ACER).

Il presidente della Giunta Regionale Campania, con Decreto n. 101 del 06/08/2019, ha nominato i componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale (ACER) nelle persone dei signori: Dott. David Lebro, Avv. Leonardo Impegno, Ing. Michele Brigante, Dott. Luigi Della Gatta, Arch. Bianca De Roberto. Nel corso della prima seduta, del CdA, è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione il Dott. David Lebro al quale sono stati assegnati i poteri di rappresentanza dell'ACER.

Il Collegio dei Revisori dell'Acer, composto dai Sigg. Dott. Emanuele Cristiano, in qualità di Presidente, Dott. Raffaele Ianuario e dal Dott. Antonello Frangiosa, è stato nominato con decreto, del Presidente della Giunta Regionale, n. 128 del 3 settembre 2019.

Con delibera, n. 28/65 dell'8 gennaio 2021, del CdA dell'ACER è stato nominato Direttore Generale dell'ACER l'avv. Giuliano PALAGI.

Il Soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (R.A.S.A.) è la Sig.ra Micheline Vincenzi Responsabile P.O. Economato e Provveditorato.

3. IL RPCT

Con delibera n. 41/88 del 18 ottobre 2021 è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ACER la Dott.ssa Giovanna Antonietta Romano, Posizione Organizzativa dell'Ufficio Contabilità Utenza del Dipartimento di Napoli.

Con determinazione dirigenziale n. 357 del 11/03/2022 è stato costituito il gruppo di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa, così composto:

- supporto tecnico-giuridico, per il trattamento dati e la comunicazione: Americo Galizia, Mariateresa Insito, Roberto Ferrari, Giovanni Farina, Maria Antonietta Cutillo, Alessandro Mogavero e Luigi Punzo. Il Signor Americo Galizia assolve la funzione di sostituto del RPCT, anche in caso di assenza temporanea della Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- supporto per la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione per ogni singolo Dipartimento dell'ACER: Avellino e Salerno: Maria Antonietta Cutillo; Benevento: Giovanni Farina; Caserta: Jlenia Bardi; Napoli: Luigi Punzo e Ornella Crisci.

I componenti del gruppo:

- acquisiscono dai dirigenti tutti i dati necessari per la redazione annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e collaborano con il RPCT per la predetta redazione;
- acquisiscono dai dirigenti e dai responsabili dei settori competenti tutti i dati soggetti ad obbligo di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'ACER, per la successiva pubblicazione da effettuarsi con l'ausilio del CED;
- curano la redazione della griglia di rilevazione da pubblicare in "Amministrazione Trasparente" in ossequio alle delibere ANAC in materia.

Nella determina di cui sopra è stato individuato il Signor Americo Galizia quale sostituto del RPCT in caso di sua assenza, anche temporanea.

Considerato l'esiguo numero dei dipendenti e dei dirigenti, si sono avvicinati nel corso degli anni diversi RPCT e tale circostanza ha creato qualche difficoltà nelle attività da porre in essere.

Una delle prime difficoltà incontrate dalla RPCT è stata la difficoltà nel reperire le informazioni necessarie per la stesura della relazione annuale, cosa che ha reso necessaria una lunga attività di ricerca sul sito web istituzionale dell'Agenzia e fra gli atti protocollati.

A far data dalla nomina, la RPCT ha provveduto ad analizzare le informazioni presenti nella sezione della trasparenza e ha provveduto a pubblicare l'elenco delle delibere adottate da novembre del 2016 e delle determinate adottate dal 2020. Inoltre, sono stati inseriti i numeri telefonici e gli indirizzi mail dei dipendenti ACER, oltre alle PEC dei cinque dipartimenti dell'Agenzia.

Si è reso necessario alimentare ulteriormente la sezione "Personale", "Organizzazione" e "Performance" e tale attività continuerà nel corso del 2022 non solo per le sezioni precedentemente indicate ma per tutte le sezioni della trasparenza.

4. MISSION

La mission dell'ACER è stata definita con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 25/55 del 14 dicembre 2020, consultabile tramite il seguente link:<https://www.acercampania.it/index.php/trasparenza/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/>

Le finalità, le funzioni, gli organi istituzionali e i loro compiti sono definiti dallo statuto dell'ACER. Per visionarlo è possibile collegarsi al link: <https://www.acercampania.it/index.php/amm-trasparente/statuto-acer-aggiornato-burc-40-del-15-07-2019/>

5. CODICE DI COMPORTAMENTO

Il codice di comportamento dell'ACER è stato adottato con delibera n. 18/31 del 9 giugno 2020 e integrato con successiva deliberazione n. 38/76 del 28 maggio 2021.

Il Codice non è solo uno strumento con finalità etiche e contenente principi di ordine generale, ma è uno strumento che impone e consente, a tutela dell'ACER e del medesimo dipendente, l'adozione di specifiche procedure ai fini del rispetto degli obblighi imposti dalla norma. Assume particolare rilievo il suo ambito di applicazione: il Codice si applica ad una molteplicità di soggetti – articolo 2 -, ciò al fine di diffondere standard di eticità a tutti coloro che operano con e per conto dell'amministrazione. Il Codice è, quindi, uno strumento e, pertanto, affinché possa essere utilizzato efficacemente, deve adeguarsi e modificarsi laddove intervengano cambiamenti di tipo

organizzativo, normativo o, più semplicemente, se si ritiene che alcune indicazioni/prescrizioni evidenzino delle criticità da correggere.

Nel corso dell'anno 2021 è stato posto in essere un procedimento disciplinare per i cui dettagli si rimanda alla sezione contesto interno.

6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto esterno, quale processo conoscitivo in grado di fornire una visione integrata della situazione in cui l'ACER opera, delinea gli assetti territoriali, economici e sociali che costituiscono l'ambito di governo e di intervento nel territorio.

Come indicato dall'ANAC nel PNA 2019, ha come “duplice obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione”.

La pandemia di Covid-19, delineatasi in Italia dai primi mesi del 2020, ha determinato forti ripercussioni sul sistema economico regionale della Campania, sebbene con risultati differenziati tra i principali settori.

Essendo l'ACER ente strumentale della Regione Campania, per l'analisi del contesto esterno occorre rapportarsi a quella effettuata dalla Regione in sede di approvazione del PTPCT 2022/2024, con deliberazione n. 86 del 01/03/2022. Per la valutazione del contesto esterno si è considerato anche il rapporto della banca d'Italia sull'economia regionale della Campania.

Da tali rapporti è emerso che nel corso del 2020 vi è stata una diminuzione di circa l'8,2% dell'attività economica (lievemente meno marcato della media nazionale: 8,9%), molto intenso nel secondo trimestre ed attenuato notevolmente in quelli successivi. Per quanto riguarda l'industria campana, il valore aggiunto del comparto è notevolmente diminuito nel corso del 2020 (-10,8%). Il calo è risultato particolarmente pronunciato tra le piccole imprese manifatturiere. Tuttavia, alcuni comparti, come quello agroalimentare e farmaceutico hanno realizzato un aumento del fatturato, trainato soprattutto dall'export. I settori con maggiore contrazione sono stati la filiera aeronautica, il tessile e moda e da quello degli apparecchi elettrici. Riguardo il settore delle costruzioni, questo ha registrato, nel corso del 2020, un ridimensionamento che ha profondamente risentito del fermo delle attività durante il primo lockdown, mostrando, invece, segnali di ripresa nella seconda parte dell'anno, grazie soprattutto all'applicazione del regime di detrazioni fiscali per l'efficientamento energetico e antisismico degli edifici.

Anche il mercato immobiliare regionale risulta essere stato soggetto ad una contrazione. Riguardo i flussi turistici regionali, nei primi tre trimestri del 2020 le

presenze in Campania si sono ridotte del 72,2% rispetto allo stesso periodo del 2019, un calo più marcato di quello nazionale (-50,9).

Riguardo il lavoro, secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, nella media del 2020 l'occupazione in Campania è diminuita (-1,9 per cento, da -1,0 l'anno precedente), risentendo degli effetti dell'emergenza sanitaria; la riduzione è stata in linea con la media italiana e delle regioni meridionali (-2,0 per cento per entrambe), portando il tasso di occupazione al 40,9%(dal 41,5 del 2019). Alla riduzione dell'occupazione hanno contribuito maggiormente i servizi, particolarmente colpiti dalle misure restrittive introdotte per limitare la diffusione del contagio. Il calo è stato più ampio per i lavoratori autonomi rispetto a quelli alle dipendenze; la riduzione è stata inoltre più intensa per le donne, i giovani con meno di 35 anni e gli stranieri.

Relativamente alle proiezioni per il 2021, il modello econometrico della SVIMEZha previsto per la Campania: una crescita del PIL del 4,2%, superiore al Mezzogiorno (+3,3%) e poco inferiore all'Italia (+4,7%); un aumento dell'occupazione (+2,0%) superiore a quello del mezzogiorno (+1,6%) e dell'Italia (+1,7%); un incremento delle esportazioni (+8,6%) che si attesterebbe su livelli maggiori del Mezzogiorno (+7,6%) ma inferiori all'Italia (+10,2%); un incremento della spesa delle famiglie del 3,3% superiore sia a quella del Mezzogiorno (+2,8%) che dell'Italia (+3,2%). Riguardo le proiezioni 2022 la SVIMEZ prevede che in Campania: la ripresa del PIL dovrebbe incrementarsi, con minore intensità (+3,6%) ma in misura sempre superiore al Mezzogiorno (+3,2%) e inferiore all'Italia (+4,0%); la crescita dell'occupazione nel 2022 dovrebbe essere pari al +3,5%, più alta di Mezzogiorno (+2,8%) e Italia (+2,9%); le esportazioni 2022 (+7,0%) dovrebbero superare sia quelle del Mezzogiorno (+6,4%) che dell'Italia (+6,5%); la spesa delle famiglie dovrebbe raggiungere nel 2022 il +4,5% (+3,8% il Mezzogiorno, +4,6% l'Italia).

La riduzione dell'occupazione ha avuto ripercussioni pesanti sui redditi delle famiglie e ampliato la disuguaglianza nella distribuzione del reddito da lavoro, accresciutasi soprattutto per l'aumento delle persone in famiglie che ne sono prive.

Il 2020 è stato un anno di ridimensionamento anche per il settore delle costruzioni, la cui produzione nel 2019 aveva mostrato deboli segnali di ripresa. Il valore aggiunto del settore, stimato da Prometeia, è sceso del 5,8%. L'ANCE stima un calo della produzione del 9,5%; per le ore lavorate, una riduzione di analoga entità è stata rilevata dalle Casse edili regionali.

Il settore ha risentito soprattutto del fermo delle attività nei mesi del primo lockdown, mostrando un recupero nella seconda metà dell'anno. Il calo dell'attività è stato attenuato dagli investimenti pubblici, per i quali la quota maggiore della spesa è stata destinata al recupero del patrimonio immobiliare esistente, e dai lavori di ristrutturazione dell'edilizia privata, anche per l'applicazione delle detrazioni fiscali per l'efficientamento energetico e antisismico degli edifici. A metà aprile 2021, il

6% degli interventi attivati in Italia attraverso tale incentivo (l'8 per cento del loro valore) ha riguardato edifici localizzati in Campania.

Con riferimento al comparto dei lavori pubblici, l'Indagine sulle costruzioni e le opere pubbliche condotta dalla Banca d'Italia segnala un contenuto aumento del valore della produzione. I bandi di gara rilevati dal Cresme, dopo due anni consecutivi di crescita, nel 2020 si sono ridotti nel numero e negli importi; il calo potrebbe in parte essere collegato all'innalzamento della soglia massima per l'assegnazione dei lavori con affidamento diretto previsto dalla L. 14 giugno 2019, n. 55.

La crisi collegata all'emergenza sanitaria ha determinato una contrazione del mercato immobiliare e una modifica della composizione per localizzazione e dimensione delle abitazioni acquistate. Dopo 6 anni consecutivi di crescita, seppure in progressivo indebolimento, nel 2020 il numero di compravendite di case è diminuito di circa il 12 per cento (di quasi l'8% nella media nazionale). Al calo registrato nella prima parte dell'anno, collegato anche alle misure di limitazione alla mobilità, è seguito un significativo recupero nei mesi successivi, più intenso tra i comuni minori rispetto ai centri urbani.

Le conseguenze della pandemia sui redditi sono state intense. Nel 2020 il reddito disponibile delle famiglie campane, che in termini pro capite è pari a circa il 70% di quello medio italiano, secondo nostre elaborazioni su stime di Prometeia si è ridotto dell'1,9% in termini reali rispetto all'anno precedente (-2,7% in Italia).

Sul calo ha influito la dinamica dei redditi da lavoro. In base ai dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, le retribuzioni totali nette dei lavoratori dipendenti sono diminuite del 7,8 per cento a prezzi costanti, in linea con la media nazionale, risentendo della contrazione delle ore lavorate. La dinamica negativa del reddito disponibile è stata mitigata dalle misure pubbliche di sostegno ai lavoratori e alle famiglie, che hanno determinato una forte crescita dei trasferimenti netti.

Con riferimento alla sola distribuzione dei redditi da lavoro, che rappresentano la componente principale del reddito familiare per i nuclei attivi, secondo le stime della Banca d'Italia la crisi sanitaria ha comportato in Campania un forte aumento della disuguaglianza: nel 2020 l'indice di Gini ha raggiunto livelli superiori a quelli toccati nel 2014 a seguito della crisi del debito sovrano.

L'attività degli enti territoriali è stata fortemente condizionata dalla pandemia. Per fronteggiare il notevole ampliamento della domanda di servizi sociali e sanitari, le spese degli enti sono cresciute in misura consistente, beneficiando di maggiori trasferimenti statali. Gli effetti della crisi sanitaria e le misure di agevolazione fiscale introdotte hanno ridotto gli incassi degli enti per un'ampia quota delle entrate tributarie ed extra tributarie. Secondo i dati del Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici (Siope), nel 2020 i pagamenti degli enti territoriali campani (al netto degli interessi passivi e delle partite finanziarie) sono aumentati del 6,4% rispetto all'anno

precedente, più che nella media delle Regioni a statuto ordinario. In termini pro capite sono rimasti inferiori alla media delle Regioni a statuto ordinario, a 3.379 euro.

La spesa corrente primaria degli enti territoriali campani, che rappresenta poco meno dell'85% delle erogazioni, nel 2020 ha rallentato all'1,4 per cento (dal 2,0 del 2019), un ritmo di espansione comunque superiore a quello medio delle Regioni a statuto ordinario. La crescita ha riflesso l'aumento della spesa per l'acquisto di beni e servizi (3,3%) e, in misura minore, di quella per i trasferimenti correnti alle imprese e alle famiglie. La spesa per il personale dipendente si è invece ridotta dell'1,3%: vi ha influito il mancato turnover del personale, a causa del blocco dei concorsi pubblici dovuto alla pandemia, e il venir meno di componenti retributive riconosciute nel 2019 come una tantum a conclusione dei rinnovi contrattuali.

Suddividendo per ente erogatore, la spesa della Regione e delle Aziende sanitarie (circa il 70% della spesa corrente totale) è rimasta sostanzialmente invariata nell'anno mentre quella delle Province e della Città Metropolitana di Napoli si è ridotta (-17,7 %), poco più che nella media delle Regioni a statuto ordinario. Per i Comuni le spese si sono ampliate in misura significativa (9,3 per cento, a fronte di una riduzione dello 0,7 nelle Regioni a statuto ordinario), in particolare per interventi a sostegno delle fasce deboli della popolazione durante il primo lockdown (con acquisti di generi alimentari e trasferimenti a favore delle famiglie) e trasferimenti alle imprese controllate.

Nel 2020 le entrate degli enti territoriali della Campania, al netto di quelle finanziarie, sono aumentate del 16,2 per cento rispetto all'anno precedente, principalmente per i trasferimenti statali destinati a fronteggiare gli effetti della pandemia. In termini pro capite esse sono state pari a 4.056 euro, un dato leggermente superiore a quello medio del gruppo di confronto.

Le entrate tributarie degli enti campani, pari al 43,7 per cento dei loro incassi complessivi, sono aumentate nel 2020 del 3,0 per cento rispetto all'anno precedente (2,4% per le RSO), un incremento riconducibile alle maggiori entrate della Regione. Le aliquote dei tributi locali applicate dagli enti campani sono generalmente più elevate rispetto alla media delle 40,3 per cento delle entrate totali (per le RSO, rispettivamente 784 euro e 19,8 per cento). Le entrate di natura extra tributaria sono aumentate per la Regione, ma diminuite per gli altri enti, a causa della pandemia. Per le Regioni a statuto ordinario nel 2020 sono rimaste sostanzialmente invariate per i principali tributi, tranne che per l'addizionale comunale sul reddito, che è stata attivata da un ampio numero di Comuni.

All'inizio del 2020 gli enti territoriali della Campania hanno evidenziato nel complesso un disavanzo, in larga misura ascrivibile alla Regione e al Comune di Napoli. Il disavanzo della Regione Campania, pari a 834 euro pro capite (640 euro in media nelle RSO), deriva principalmente dall'accantonamento, imposto dalla normativa contabile, a fronte delle anticipazioni di liquidità ricevute dallo Stato per il pagamento dei debiti commerciali e dagli impegni assunti in anni passati con la prassi dei mutui a pareggio.

In Campania l'offerta di servizi digitali offerti dagli enti territoriali e il ricorso agli stessi da parte dei cittadini si attestano su livelli molto inferiori alla media nazionale. Secondo i dati della Corte dei Conti, nel 2019 la quota di enti territoriali che offrivano almeno un servizio online ai cittadini (73%) era inferiore di oltre 4 punti percentuali rispetto al Paese; la quota dei Comuni che offrivano servizi digitali alle imprese attraverso lo Sportello unico per le attività produttive e lo Sportello unico per l'edilizia si limitava al 46,6 per cento (57,8 per cento in Italia).

La regione inoltre era progredita con lentezza nella realizzazione dei progetti strategici di trasformazione digitale. Alla fine del 2020 i Comuni campani che avevano aderito all'Anagrafe nazionale della popolazione residente rappresentavano poco più di tre quarti della popolazione residente in regione (92,4 in Italia). Circa il 42 per cento degli enti comunali aveva ricevuto almeno una transazione su PagoPA (52 per cento nella media italiana); nel 2019 solo il 15 per cento degli enti territoriali aveva attivato servizi accessibili online tramite SPID (27 per cento in Italia).

Secondo quanto emerge dal rapporto *sull'Indice di Permeabilità dei territori alla Criminalità Organizzata* (IPCO) presentato da EURISPES presso la sede della Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo il 15 dicembre 2020 le province della Campania si confermano insieme a quelle calabresi aree del Paese con i valori più elevati di vulnerabilità e di appetibilità per le organizzazioni criminali. Sulla base della considerazione che *“la permeabilità ha una natura complessa e multidimensionale che non può essere ridotta esclusivamente a un fenomeno di violenza ma deve essere analizzata attraverso una più ampia lente socio-economica”*, lo studio dimostra come l'arretratezza economico-sociale figuri tra gli indicatori maggiormente correlati al fenomeno. Inoltre, l'analisi testimonia come vi sia una corrispondenza positiva fra la permeabilità criminale e il manifestarsi di crisi economico-finanziarie nazionali e internazionali. In realtà, si tratta di un circolo vizioso poiché, come osservato dal Procuratore Nazionale Antimafia e Antiterrorismo, Federico Cafiero De Raho, il flusso è biunivoco cioè sono anche le mafie a ingenerare l'arretratezza socio-economica tanto che *“quando le mafie hanno cominciato a prendere il sopravvento e manovrare elementi della società e dell'economia, una parte del Paese si è fermata e si è arretrata... Ora il rischio è che queste mafie infiltrino e contaminino anche l'altra parte.”*

Per quanto attiene specificamente alla *camorra*, appare in linea con i risultati della ricerca la capacità delle consorterie campane di strumentalizzare a proprio vantaggio le gravi situazioni di disagio quale si pone nella contingenza il protrarsi dell'epidemia da COVID-19. In effetti, la storia criminale della camorra *“...è stata caratterizzata da un «andamento carsico» (Sales, 1988): «sembra scomparire nei periodi di forte repressione, per riapparire, più forte e determinata nelle fasi di debolezza delle istituzioni e di crisi economica. La visibilità dell'organizzazione sembra essere un indicatore negativo dello stato di sviluppo di un sistema sociale»..”*. Le prestazioni previdenziali verso famiglie e imprese in crisi finanziariarappresentano infatti per i clan un'occasione per incrementare il consenso sociale e consolidare il proprio controllo del

territorio. Ma connesso alla crisi finanziaria è anche il rischio ulteriore, denunciato dal Procuratore della Repubblica di Napoli, Giovanni Melillo, che la multiforme dimensione imprenditoriale delle principali organizzazioni camorristiche renda la crisi sanitaria ed economica un'opportunità per la diversificazione dei propri affari, soprattutto nei nuovi settori economici strettamente connessi con il fenomeno pandemico, per il reinvestimento delle illimitate risorse illegali nelle imprese in crisi di liquidità e, più di tutto, per l'accesso ai finanziamenti pubblici stanziati per consentire il sostegno alle imprese e il rilancio dell'economia.

Tale rischio trova conferma nel documento *“Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi con l'emergenza da COVID-19”* presentato l'11 febbraio 2021 dall'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) che ribadisce quanto sia *“essenziale il monitoraggio dei ruoli chiave delle imprese per cogliere se, negli assetti proprietari, manageriali e di controllo, vi siano soggetti privi di adeguata professionalità che appaiono come prestanome, specie se si tratta di individui noti per il coinvolgimento in indagini o per la connessione con contesti criminali, come pure se ricorrano strutture artificialmente complesse ovvero opache, che ostacolano l'individuazione del titolare effettivo, eventuali collegamenti con Paesi o aree geografiche a rischio elevato ovvero frequenti variazioni nella compagine sociale o dell'organo amministrativo.”*

Occorre inoltre considerare che con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il rischio d'infiltrazioni della camorra in quanto rappresenta un'importante fonte di approvvigionamento per la camorra.

Analisi del contesto interno

L'ACER, composta da cinque dipartimenti dislocati sulle province di Avellino, Benevento, Caserta, Napoli e Salerno, conta 186 dipendenti così distribuiti:

Dipendenti ACER al 01/03/2022												TOTALE	
Avellino	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
	1	1	2	2		2	4	3	3	3			1
													22
Benevento	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
					2	3	7	11	2	5			
													30
Caserta	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
		1		1		4	9	17	4	4			
													40
Napoli	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
		9	1	2	1	1	11	15	15	20			1
													76
Salerno	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
				2			4	5	2	5			
													18
Totale	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
	1	11	3	7	3	10	35	51	26	37	0	2	
	12		10		13		86		63		2		186

A seguito della messa in quiescenza dei Dirigenti nel corso degli anni e del trasferimento allo IACP in liquidazione, per richiesta di comando del Dirigente dell'Area Finanziaria Dott. Luigi Schiavo, attualmente è in servizio oltre al Direttore Generale un solo Dirigente, nella persona dell'Ing. Vincenzo Paolo che è un Dirigente Tecnico e che svolge altresì il ruolo di Capo del dipartimento di Avellino e Salerno.

Sono in corso le procedure di selezione di nuovi dirigenti tecnici ed amministrativi.

Gli alloggi gestiti complessivamente da ACER sono pari a 57.740 e sono così ripartiti tra le varie province:

Avellino: 6.473

Benevento: 4.263

Caserta: 7.370

Napoli: 28.995

Salerno: 10.640.

Nel corso del 2021, a seguito di notifica di decreto istruttorio della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Salerno, relativo al procedimento nei confronti di un impiegato per i reati di cui agli articoli 319, 319 bis, 320 c.p., 615 ter comma 1 e comma

3 c.p., 319 quater c.p., veniva assunta determinazione di sospensione cautelare del predetto dipendente. Successivamente veniva avviato procedimento disciplinare che si è concluso con la risoluzione del rapporto di lavoro con l'applicazione della sanzione del licenziamento per giusta causa.

In relazione all'evento di cui sopra, nel mese di dicembre 2021 è stata istituita una commissione per l'analisi degli atti amministrativi assunti ed a supporto degli organi inquirenti, la cui attività è tuttora in corso. Con determinazione del Direttore Generale, assunta nel mese di marzo 2022, è stata definita una riorganizzazione complessiva del personale ACER del dipartimento interessato.

ACER al fine di evitare fenomeni, come quelli sopra menzionato, ha come obiettivo di rendere ancora più omogenei e di uniformare ulteriormente le procedure organizzative e i regolamenti.

L'opera di revisione dei regolamenti è già in corso dal 2021 e dovrà essere completata nel corso di quest'anno.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata al Regolamento di Organizzazione e a quello di Contabilità (da semplificare e razionalizzare radicalmente) e anche a quello di funzionamento degli Organi (da riportare nell'alveo della sostenibilità amministrativa per quanto riguarda le modalità di funzionamento e le procedure informative).

7. AGGIORNAMENTO MISURE DI LEGALITA' ED INTEGRITA' IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

INDIVIDUAZIONE AREE DI RISCHIO

Sono stati organizzati incontri formativi in videoconferenza da remoto. Ogni incontro era dedicato ad un tema specifico in materia di anticorruzione (Appalto lavori, Affidamento servizi e forniture, Gestione Risorse umane, Gestione Economica – Finanziaria, Valorizzazione del patrimonio) e, al termine di ogni incontro, i partecipanti sono stati coinvolti in esercitazioni di training on the job, finalizzate all'elaborazione delle mappature dei processi afferenti a queste aree di rischio.

L'attività è consistita nell'effettuare dei colloqui con gli esecutori dei processi, al fine di descrivere in maniera dettagliata:

- input
- output
- attività che portano dall'input all'output
- responsabili di ogni singola attività

La descrizione, fatta in questo modo, ha permesso di evidenziare facilmente gli eventi rischiosi, che potrebbero, potenzialmente, esporre ACER a rischio corruttivo.

Laddove è stato individuato tale rischio, si è provveduto a programmare una adeguata misura di contenimento, che possa essere attuata senza particolari aggravii sull'organizzazione e sulla spesa, così da essere sostenibile ed effettivamente applicabile.

Seguendo lo stesso principio di sostenibilità, per ciascuna misura programmata, sono stati individuati degli indicatori di monitoraggio che consentiranno al RPCT, nel corso del 2022, di monitorare che le misure programmate vengano attuate e valutare il grado di efficienza.

I processi così mappati, sono stati riportati in forma tabellare, ritenuta la forma più utile ed intuitiva per rappresentare al meglio il lavoro svolto.

Questo metodo di risk management, ritenuto valido, sarà utilizzato per proseguire, nel corso del 2022, con la mappatura degli altri processi.

Questa attività ha permesso di aggiungere, ai 3 processi inseriti nel PTPCT 2020-2022, altri 10 processi, mappati utilizzando il metodo qualitativo descritto dall'ANAC nel PNA 2019.

L'elenco dei processi viene allegato al presente piano: "ELENCO PROCESSI".

Stante la complessa articolazione in procedimenti dell'attività amministrativa di questo Ente, l'individuazione di tali procedimenti non ha pretesa di esaustività nell'ottica di un costante aggiornamento e/o implementazione dei procedimenti mappati.

L'elenco dei processi, unitamente ai responsabili degli stessi ed alla qualificazione del rischio corruttivo, come riportato nell'allegato denominato "Elenco dei processi" è stato individuato di concerto con il dirigente, con i funzionari responsabili delle posizioni organizzative e con i responsabili dei singoli procedimenti.

8. FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LOTTA AL RICICLAGGIO E RISPETTO DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

Uno degli adempimenti previsti dalla Legge 6/11/2012, n. 190 riguarda la pianificazione di adeguati percorsi formativi, in quanto la formazione ha come obiettivo la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la conoscenza della normativa e dei codici di comportamento, nonché la sensibilizzazione rispetto all'individuazione dei processi a rischio (mappatura, analisi e trattamento).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con il Responsabile del Servizio Risorse Umane provvederanno a definire, entro maggio del corrente anno,

all'approvazione del piano annuale di formazione obbligatoria con riferimento alle attività a rischio di corruzione, individuando apposito ente/società formatore.

I Dirigenti devono tenere, in qualità di referenti, una sorta di “formazione continua” attraverso incontri formativi e di aggiornamento, attraverso azioni di controllo nei confronti dei dipendenti, volti a prevenire la corruzione nella gestione dell'attività posta in essere nel settore di competenza.

Nel corso del 2021 è stata effettuata un'attività di formazione indirizzata ai Dirigenti e ai dipendenti di tutte le categorie con modalità on-line. Prima dell'erogazione delle sessioni formative sono stati intervistati i dirigenti e i referenti per la trasparenza ACER. Sono stati somministrati due moduli formativi volti a fornire gli strumenti per l'aggiornamento e l'attuazione del PTPCT, con focus specifici sulla sezione relativa alla trasparenza del PTPCT, per l'individuazione delle Aree di maggiore rischio e delle misure di prevenzione da adottare secondo quanto stabilito dal PNA 2019.

Sono stati forniti altri quattro moduli per formare il personale relativamente a:

- PNA 2019 – Nuova metodologia per la gestione del rischio corruttivo e approccio qualitativo nella valutazione del rischio;
- indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo in materia di gestione economico finanziaria dell'ACER;
- Identificazione e descrizione dei processi e analisi degli eventuali eventi rischiosi;
- analisi del contesto interno ed esterno: individuazione e valutazione degli eventi rischiosi;
- individuazione e implementazione delle misure di prevenzione.

9. TRASPARENZA

L'ACER ritiene la trasparenza e l'accesso civico tra le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

La trasparenza è da ritenersi quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione. Ciò si estrinseca con il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di ricevere documenti, informazioni e dati.

Quanto sopra ha la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;

b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi di trasparenza sono stati formulati coerentemente con la programmazione strategica ed operativa e negli strumenti di programmazione di medio periodo ed annuale.

Il sito web istituzionale dell'Agenzia è il mezzo primario di comunicazione, attraverso il quale l'Agenzia garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

La trasparenza è definita, altresì, dall'ANAC quale “regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia”, precisando che la trasparenza assume rilievo “non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito della vita pubblica, come già l'art. 1, co. 36, della legge 190/2012 aveva sancito”.

In conformità all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., nonché a quanto stabilito dall'ANAC nella deliberazione n. 1310/2016, si riportano nell'allegato denominato “Elenco degli obblighi di pubblicazione”, tra l'altro, gli Uffici responsabili della trasmissione e della pubblicazione di documenti, informazioni e dati oggetto degli stessi obblighi, redatto in conformità alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 alla medesima deliberazione n. 1310/2016, aggiornato, inoltre, alle intervenute novità normative in materia.

Con diversi ordini di servizio è stato individuato il Responsabile della pubblicazione degli atti adottati dal Consiglio di Amministrazione e dai Dirigenti ed è stato inoltre stabilito che i RUP pubblichino tempestivamente nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente tutti i provvedimenti adottati e ne diano conto mediante report mensili.

10. ACCESSO CIVICO E ACCESSO AGLI ATTI AI SENSI DELLA L. 241/90

L'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 è modificato da D.Lgs. n. 97/2016. L'accesso civico si può distinguere in due tipologie: accesso civico semplice e accesso civico generalizzato.

L'accesso civico semplice è il diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del Decreto trasparenza, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione (art. 5, comma 1 D.Lgs. n. 33/2013), pur avendone l'obbligo ai sensi del decreto sulla Trasparenza.

L'accesso civico generalizzato (art. 5, comma 2 D.Lgs. n. 33/2013) comporta il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti, informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza.

L'esercizio di tali diritti non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente.

L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione.

Per la presentazione della richiesta, sia per quanto attiene l'accesso civico semplice o generalizzato, è possibile utilizzare l'apposito modulo predisposto dall'Ente e reperibile all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale, da compilarsi a cura del richiedente.

Nel corso del 2021 è stato istituito il "Registro degli Accessi" ed è pervenuta una sola richiesta di accesso civico generalizzato. La richiesta di accesso non è stata accolta dal competente ufficio ed è stata inviata apposita comunicazione.

L'Accesso documentale di cui agli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 resta disciplinato da tali norme.

11. SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel processo di prevenzione sono coinvolti trasversalmente i dirigenti, i dipendenti dell'ACER, il Consiglio di Amministrazione e i soggetti che a qualsiasi titolo collaborano con l'Agenzia.

I soggetti, di cui sopra, osservano le misure contenute nel presente Piano, segnalano le situazioni di illecito, così come previsto dall'art. 8, D.P.R. 16 aprile 2013, di cui siano venuti a conoscenza al proprio Dirigente o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e sono tenuti al rispetto del Codice di Comportamento in vigore in ACER.

Nel corso dell'ultima parte dell'esercizio 2021 e nei primi mesi del 2022 ACER ed ANAC hanno dovuto affrontare un caso di conflitti di interessi strutturale, riferito ad uno degli amministratori.

ACER ha doverosamente segnalato ed avviato le procedure previste per legge, dalla quale sono scaturiti gli atti e i documenti allegati al presente Piano (sono esclusi quelli

tutt'ora coperti dal segreto assoluto d'ufficio, in quanto previsto per legge e riferito a procedimenti amministrativi ancora in corso).

L'effetto pratico dell'iniziativa vincolata di ACER è stato quello di evitare conseguenze amministrative, contabili e penali pregiudizievoli per l'interesse pubblico e per la legalità/legittimità dell'azione amministrativa.

Dal punto di vista formale si è ancora in attesa di una decisione da parte dell'Ente che ha competenza per legge alla nomina dei componenti degli Organi di Governo.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nelle delibere ANAC, della continuità amministrativa, della infungibilità di alcune categorie professionali, della valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dipendente coniugate con le esigenze organizzative di un ente depauperato nel tempo di personale, si raccomanda la rotazione del personale. Tuttavia se ciò non fosse possibile per ragioni oggettive, intrinseche e motivate di natura organizzativa, oltre che di competenza tecnica, si sottolinea la necessità, almeno nelle cosiddette materie a rischio, di prevedere ad opera dei dirigenti e dei responsabili dei servizi la rotazione delle pratiche e dei procedimenti. Questo in un sistema di controllo interno a cura del Dirigente responsabile del settore (es. controllo a campione sulle pratiche, affiancamento nei controlli e sopralluoghi) finalizzato a evitare che i soggetti preposti abbiano il controllo esclusivo dei processi specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

Per quanto attiene alla rotazione straordinaria si rimanda alla normativa di settore, alla delibera ANAC n. 218/2019 e alle specifiche previsioni nel Codice di comportamento. Inoltre, il dipendente al quale è stata affidata la trattazione di una pratica deve rigorosamente rispettare l'ordine cronologico, fatti salvi i casi di urgenza che devono essere espressamente motivati.

L'organismo indipendente di valutazione (OIV), individuato con Delibera 23/43 del 16 novembre 2020, è composto dal:

- Dott. Paolo TARANTINO, in qualità di Presidente;
- Dott.ssa Rosanna MAROTTA, in qualità di Componente;
- Dott. Paolo ESPOSITO, in qualità di Componente.

L'OIV svolge i compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel Settore della trasparenza amministrativa, così come previsto dagli art. 43 e 44 del d.lgs. 33/2013. Verifica la corretta applicazione del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ed ottempera a tutti gli obblighi sanciti dalla L. 190/12 e posti specificamente in capo all'Organismo medesimo.

Verifica che tutti gli adempimenti, i compiti e le responsabilità inserite nel PTPC siano inseriti nella programmazione strategica ed operativa dell’Agenzia.

L’OIV interloquisce e collabora con la RPCT per apportare miglioramenti alla sezione trasparenza e per agevolare l’espletamento degli adempimenti da assolvere.

Con la determina n. 463 del 30 marzo 2022 è stata nominata nella persona della Dott.ssa Angela Monti il gestore delle segnalazioni antiriciclaggio. I funzionari responsabili delle Posizioni Organizzative, per il rispettivo ambito di competenza, sono obbligati a segnalare esclusivamente per iscritto al Gestore, di cui sopra, relativamente a episodi di operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

12. COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Tutte le misure e gli obblighi previsti nel presente Piano (ivi compresi i compiti del RPCT), la partecipazione alle riunioni periodiche per l’aggiornamento dello stesso, i riscontri per la verifica dell’attuazione, la collaborazione da prestare al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono obblighi dei responsabili individuati e del personale tutto dell’Ente.

L’inadempienza costituisce violazione dei doveri di ufficio: oltre a costituire elemento negativo di valutazione della performance dei Dirigenti e dei dipendenti, ad essa sono connessi l’attivazione della responsabilità dirigenziale e l’elevazione di sanzioni.

Atteso che tutti gli obblighi e le misure previste nel Piano costituiscono altresì contenuti del Piano Performance, i Dirigenti valuteranno altresì il corretto adempimento degli obblighi anticorruzione.

L’Organismo indipendente di Valutazione, anche al fine della validazione della Relazione sulla performance, si assicura che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico- gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza.

13. TRANSIZIONE AL DIGITALE

La figura del Responsabile della Transizione al Digitale prevista dall’art. 17 del d.lgs. n. 82/2005 (Codice dell’Amministrazione Digitale) è stata individuata, per ACER, nel Responsabile della posizione organizzativa dell’Area Informatica e Servizi Generali, Sig. Americo Galizia. Costituisce una figura di riferimento all’interno dell’Ente in relazione all’ambito della “Trasparenza” con riferimento al miglioramento e all’ampliamento delle informazioni che possono essere rese disponibili per la collettività.

Il coinvolgimento di tale figura è previsto in relazione all'attività di ricognizione delle banche dati dell'Agenzia e alla valutazione di un'eventuale fruibilità, nonché ai processi di informatizzazione delle procedure e di digitalizzazione dei documenti adottati da ACER oltre che alla definizione della strategia di raccolta, analisi e condivisione dei dati dell'Agenzia, al fine di garantire l'assetto tecnologico più idoneo a migliorare la trasparenza di informazioni verso i cittadini.

14. MODALITA' DI DIFFUSIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA E DEGLI AGGIORNAMENTI

L'adozione del presente Piano, nonché i suoi aggiornamenti, saranno portati a conoscenza della società civile attraverso la pubblicazione nel sito ufficiale ACER – Sezione Amministrazione Trasparente.

Ai dipendenti ACER ed ai collaboratori l'adozione del presente Piano, nonché i suoi aggiornamenti, saranno portati a conoscenza attraverso il canale del protocollo informatico. Nel caso di dipendenti e di collaboratori non dotati di postazione pc, sarà cura del Dirigente preposto assicurarsi che gli stessi ne vengano a conoscenza.

In occasione della prima assunzione o incarico sarà cura del Settore Risorse Umane, o del dirigente che conferisce l'incarico, portare a conoscenza dell'interessato il presente Piano.

CANALI DI ASCOLTO – SENSIBILIZZAZIONE DELLA SOCIETA' CIVILE

ESTERNO

Al fine di mettere in atto l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione verranno utilizzati dagli utenti ACER e dai cittadini in generale, quali canali di comunicazione dall'esterno per le segnalazioni di condotte illecite, conflitto di interessi, corruzione e di altre fattispecie di reati contro la pubblica amministrazione, la seguente casella di posta elettronica: *responsabile.anticorruzione@acercampania.it*

La suddetta casella di posta elettronica è un canale di segnalazione riservato in quanto le segnalazioni sono ricevute e gestite unicamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal suo staff; tali soggetti (e coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni) sono tenuti all'obbligo di riservatezza, salvo le comunicazioni che debbono essere effettuate per legge o in base al Piano Nazionale Anticorruzione.

INTERNO

Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)

Il whistleblower è colui il quale, testimone di una condotta illecita sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalare detta condotta ad un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente potenziali atti di ritorsione a causa della segnalazione, il whistleblower svolge un fondamentale ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli ai soggetti deputati ad intervenire: è del tutto evidente il ruolo essenziale che può svolgere il whistleblower nel portare alla luce casi di illegalità e di irregolarità e nel prevenire delle situazioni illecite che possono avere gravi conseguenze per la collettività e per l'interesse pubblico. Per tale ragione il whistleblowing viene considerato uno dei principali strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione.

Le segnalazioni potranno pervenire tramite la procedura informatizzata di gestione delle segnalazioni che garantisce, nel rispetto dei più elevati standard di sicurezza, la tutela dell'anonimato e della riservatezza e il divieto di discriminazione del dipendente che segnala.

La segnalazione è effettuata accedendo al sito web dell'Acer: ***www.acercampania.it > Servizi On-line > Segnalazione illeciti*** (**url: <https://www.acercampania.it/index.php/segnalazione/>**) che consente di inviare e ricevere comunicazioni protette con un sistema di crittografia al fine di garantire la tutela della riservatezza del segnalante.

Nel corso del 2021 fino alla stesura del presente piano non sono pervenute segnalazioni.

15. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI E PRESSO GLI ENTI PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 39/2013

Il d.lgs. n. 39 del 2013 (Capi II, III e IV), ha chiaramente identificato sia ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali (in caso di particolari attività/incarichi precedenti e nel caso in cui i soggetti chiamati ad assumere l'incarico siano stati condannati penalmente per delitti contro la pubblica amministrazione) sia ipotesi di incompatibilità (relative al contemporaneo svolgimento di più attività/incarichi). Se l'inconferibilità non può essere sanata, la situazione di incompatibilità può essere rimossa con la rinuncia da parte del soggetto interessato, all'atto del conferimento dell'incarico, a svolgere uno degli incarichi dichiarati tra loro incompatibili. L'accertamento dell'esistenza delle ipotesi di inconferibilità/incompatibilità dopo l'affidamento dell'incarico non lascia in nessun modo la possibilità di risolvere diversamente la situazione se non facendo ricorso alla rimozione dall'incarico stesso per il soggetto interessato.

La ratio della misura, così come definita dal Legislatore e negli allegati del Piano Nazionale Anticorruzione, è quella di evitare i rischi legati alla definizione di accordi

collusivi finalizzati al conseguimento di vantaggi da essi derivanti, così come evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali anche se non definitive nonché di evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi. Tenuto conto di tale ratio, la misura si applica a tutti i processi giacché ritenuta efficace rispetto alla riduzione della rischiosità degli stessi.

A tal fine sono stati predisposti i modelli da compilare, sottoscrivere e consegnare nelle forme previste dalla legge sia all'atto del conferimento dell'incarico che successivamente con cadenza annuale. Tali dichiarazioni, oltre ad essere pubblicate sul sito dell'Agenzia, dovranno essere notificate all'organo conferente l'incarico, al RPCT e al Responsabile delle Risorse Umane.

Le suddette dichiarazioni sono verificate dall'organo conferente l'incarico e dal Responsabile delle Risorse Umane sentito il RPCT.

Annualmente, entro il 10 dicembre, occorrerà inviare al RPCT un report relativo alla verifica della veridicità delle dichiarazioni rese e delle eventuali determinazioni assunte.

16. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

Tra le misure generali rientra anche l'obbligo di astensione in qualsiasi situazione di conflitto di interessi, in particolare per i responsabili dei procedimenti amministrativi e per i titolari degli uffici, nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale con l'obbligo di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale.

In tutti quei casi in cui un funzionario amministrativo è coinvolto in una situazione di conflitto di interessi è il dirigente a valutare la situazione e a comunicare se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte del funzionario stesso possano ledere (o meno) l'agire amministrativo. Nel caso in cui ad essere coinvolto in una situazione di conflitto sia lo stesso dirigente, la valutazione delle iniziative da intraprendere sarà fatta dal superiore gerarchico.

Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della L. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni

Alle fonti normative in materia di conflitto di interessi sopra indicate, sono state aggiunte specifiche disposizioni in materia all'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la

parità di trattamento degli operatori economici. La ratio va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione. Sul punto rilevano altresì le Linee guida n. 15 recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici” – delibera ANAC n. 494 del 05 giugno 2019 – nonché il parere del Consiglio di Stato n. 109/2019 sulle medesime Linee guida, forniscono un utile strumento che affronta il tema sotto diversi aspetti. I commissari di gara e di concorso, i dipendenti che verificano i requisiti degli aggiudicatari, i RUP e i funzionari coinvolti nei processi decisionali devono rilasciare apposita dichiarazione, al Dirigente e al Responsabile del Procedimento, di non sussistenza di conflitto di interessi.

Il codice di comportamento approvato con delibera del CdA n. 38/76 del 28 maggio 2021 prevede l’obbligo da parte del dipendente, di informare (all’atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro e in occasione del trasferimento ad altra struttura/unità di progetto dell’Acer) per iscritto il Dirigente della struttura cui è assegnato di tutti i rapporti di collaborazione e finanziari, con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti salvo quelli già autorizzati dall’Acer, e che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all’ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, con riferimento alle pratiche a lui affidate, si astiene dal prendere o dal partecipare all’adozione di decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, o con persone o organizzazioni con cui abbia frequentazione abituale, cause pendenti o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi. Ciò anche nel caso di rapporti con soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene dal trattare pratiche relative ad associazioni di cui è membro quando è prevista l’erogazione di contributi economici. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall’intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza e deve immediatamente comunicare al proprio Dirigente situazioni di potenziale o reale conflitto di interessi che si possano verificare durante l’attività lavorativa nonché comunicare tempestivamente eventuali variazioni di dichiarazioni già presentate in caso di modifiche sopravvenute.

L'ANAC nello specifico paragrafo dedicato al tema del conflitto di interessi ricorda alle amministrazioni che “la verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche”. Pertanto l'organo conferente l'incarico dovrà far sottoscrivere ai collaboratori e ai consulenti il modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche. La dichiarazione, di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, deve essere rilasciata prima del conferimento dell'incarico di consulenza e successivamente aggiornata con cadenza almeno annuale.

L'interessato deve comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico stesso.

Il mancato rispetto delle prescrizioni in ordine al conflitto di interessi è sanzionabile a livello disciplinare per il mancato rispetto del Codice di comportamento dell'ACER, per la violazione delle norme del piano anticorruzione e per la responsabilità per l'adozione di provvedimenti non validi.

Nel corso del 2022 occorre monitorare il rispetto delle indicazioni in materia di conflitto di interesse e obbligo di astensione attraverso la rilevazione dell'applicazione delle specifiche disposizioni del Codice di Comportamento nonché nell'ambito dei controlli successivi di regolarità amministrativa, ferma restando l'eventuale attività ispettiva.

A tal fine sono stati predisposti i modelli da compilare, sottoscrivere e consegnare nelle forme previste dalla legge sia all'atto del conferimento dell'incarico che successivamente con cadenza annuale. Tali dichiarazioni, oltre ad essere pubblicate sul sito dell'Agenzia, dovranno essere notificate all'organo conferente l'incarico, al RPCT e al Responsabile delle Risorse Umane.

Annualmente, entro il 10 dicembre, occorrerà inviare al RPCT un report relativo di tutte le domande pervenute, delle eventuali anomalie riscontrate e delle sanzioni applicate.

17. DISCIPLINA DELLE AUTORIZZAZIONI AL PERSONALE PER LO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

Questa ulteriore misura generale mira a regolamentare il conferimento di incarichi extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, sia esso dirigente o funzionario amministrativo. La misura si rende necessaria per evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale indirizzi l'attività amministrativa verso fini che possono ledere l'interesse pubblico, compromettendone il buon andamento. A tal fine, il dipendente e il Dirigente sono sempre tenuti a comunicare formalmente all'amministrazione l'attribuzione di incarichi (anche se a titolo gratuito) e l'amministrazione avrà così la facoltà di accordare (o meno), previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere o meno l'incarico in oggetto.

Gli incarichi autorizzati e i relativi compensi sono pubblicati nel portale "Amministrazione trasparente" da parte dell'Ufficio Risorse Umane e sul portale PERLAPA.

Per l'attuazione della misura si provvederà al monitoraggio sull'attuazione sia del "regolamento del Codice di comportamento" e sia del "Regolamento per la disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi al personale dipendente" attualmente in vigore e approvato con delibera n. 18/30 del 09/06/2020 ([consultabile al link: https://www.acercampania.it/wp-content/uploads/2021/11/Regolamento-incarichi-extra-ACER.pdf](https://www.acercampania.it/wp-content/uploads/2021/11/Regolamento-incarichi-extra-ACER.pdf)) e per quanto concerne la verifica in merito ad eventuali incarichi extraistituzionali non autorizzati, questa si realizzerà attraverso controlli "a campione" con cadenza biennale. Si costituirà una commissione, composta dal gruppo di supporto all'RPCT, presieduta dal RPCT congiuntamente con il Responsabile delle Risorse Umane, determina il campione dei lavoratori (dirigenti, dipendenti di categoria D e C e personale di staff) da sottoporre a controllo in una misura variabile stabilita di volta in volta dalla Commissione. I nominativi estratti sono, quindi, oggetto di accertamenti presso le banche-dati dell'Anagrafe Tributaria, della Camera di Commercio, Ordini e Albi Professionali e successivamente, qualora emergano delle possibili irregolarità si provvede all'acquisizione di atti e informazioni presso gli uffici del personale dell'Ente ed eventualmente si procede alle audizioni dei soggetti interessati. All'esito degli accertamenti, nel caso di violazioni, si dà avvio ai procedimenti sanzionatori.

18. DISCIPLINA PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, CD. PANTOUFLAGE.

La legge 190/2012, ha introdotto un ulteriore comma all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il comma 16-ter, volto ad evitare che dipendenti delle amministrazioni pubbliche possano utilizzare il ruolo e la funzione ricoperti all'interno dell'ente di appartenenza,

precostituendo, mediante accordi illeciti, situazioni lavorative vantaggiose presso soggetti privati con cui siano entrati in contatto nell'esercizio di poteri autoritativi o negoziali, da poter sfruttare a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione.

Ovviamente, sono interessati da questa disposizione solo quei dipendenti che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere sulle decisioni oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo a specifici procedimenti o procedure.

All'interno dell'ACER, considerata come ratio fondamentale di questa misura quella di evitare comportamenti opportunistici da parte dei dirigenti e dei funzionari pubblici, la misura viene individuata come applicabile per tutti i processi.

In particolare, nei bandi e avvisi inerenti a qualsiasi procedura di affidamento e nei relativi schemi di contratto, i dirigenti responsabili devono inserire tra la documentazione da presentare, specifica dichiarazione riguardante il rispetto del divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter. L'ufficio personale, provvede a notificare l'elenco, costantemente aggiornato, dei dipendenti/incaricati cessati negli ultimi tre anni, attraverso la cui consultazione i dirigenti e il Responsabile di Gare e contratti possono verificare le dichiarazioni rese dai soggetti affidatari.

Nei contratti individuali di lavoro, va inserita la clausola che prevede il divieto e al momento della cessazione dei contratti di lavoro, l'Ufficio Risorse Umane acquisisce dai dipendenti interessati apposita dichiarazione di consapevolezza e obbligo di osservanza del divieto.

In linea con la modalità adottata nel 2021, l'ufficio Risorse Umane provvederà ad effettuare le verifiche, utilizzando il portale delle Agenzie delle Entrate, di tutti i dipendenti cessati nel 2019.

Entro il 10 dicembre il responsabile delle Risorse Umane e il Responsabile di Gare e contratti presentano, al RPCT, un report contenente il monitoraggio relativo:

- a) alla sottoscrizione da parte dei dipendenti cessati dal servizio dell'attestazione del divieto;
- b) all'inserimento nei contratti individuali di lavoro riferiti a dipendenti della clausola che prevede il divieto;
- c) alle verifiche sulle dichiarazioni rese nell'ambito delle procedure di affidamento e nei contratti;
- d) nell'inserimento nei bandi di gara, negli atti e sulla sottoscrizione nei contratti della clausola che prevede il divieto.

19. MONITORAGGIO, AZIONI DI MIGLIORAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO ANTICORRUZIONE

Il monitoraggio dell'effettiva implementazione delle misure previste dal presente piano è attività fondamentale per comprendere il livello di raggiungimento degli obiettivi che il piano si prefigge, nonché eventuali criticità che dovessero insorgere.

Il predetto monitoraggio avverrà mediante compilazione della scheda riportata nell'allegato denominato "scheda monitoraggio piano anticorruzione 2022", che dovrà essere trasmessa con cadenza trimestrale dai referenti per la trasparenza individuati per ciascun dipartimento al RPCT, al Direttore Generale, al Presidente dell'ACER e all'OIV.

Tutti i soggetti esterni all'amministrazione possono presentare suggerimenti e richieste con riferimento alle politiche di prevenzione della corruzione, in ogni momento, durante il periodo di vigenza del Piano.

20. RAPPORTO TRA TRASPARENZA E PRIVACY

Con l'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla "protezione dei dati delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati", nonché del nuovo testo del Codice della protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, e in vigore dal 19 settembre 2018, è stato definito e precisato il rapporto tra "trasparenza" e "privacy" e, in particolare, il necessario "bilanciamento" tra tali due diritti.

Qualora l'attività di pubblicazione in amministrazione trasparente riguardi dati personali, ACER rispetta la vigente normativa in materia di privacy e a tal proposito è stato individuato uno specifico dipendente che verifichi il rispetto della normativa sulla privacy e della tutela dei dati sensibili.

ACER qualora nell'attività di pubblicazione rispetta la regola generale, riportata anche nella deliberazione ANAC n. 1064/2019, secondo cui la messa a disposizione sul proprio sito web di documenti contenenti dati personali, deve essere preceduta da una verifica generale che disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 (o in altre fonti normative o regolamentari) preveda la pubblicazione obbligatoria degli stessi.

Dati di contatto del Titolare del trattamento dei dati personali e del DPO

Il Titolare del trattamento dei dati personali è l'Agenzia Campana per i Servizi Residenziali (A.C.E.R.), con sede centrale in Napoli, alla Via Domenico Morelli 75, C.F.: 08496131213, PEC: acercampania@legalmail.it.

Gli utenti, utilizzando il sito, accettano questa informativa e sono, pertanto, invitati a prenderne visione prima di fornire informazioni personali di qualsiasi genere.

In conformità agli artt. 37-39 del GDPR, l'A.C.E.R. ha designato il prof. avv. Salvatore Sica quale Responsabile della Protezione dei dati personali (DPO), contattabile all'indirizzo e-mail: dpo@acercampania.it