

ACER

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025
PROVVISORIO**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

INDICE

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.2 ANALISI DEL CONTESTO

2. SEZIONE: PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023 - 2025

2.1 PREMESSA E FONTI NORMATIVE

2.2 ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

2.3 IL RPCT

2.4 MISSION

2.5 CODICE DI COMPORTAMENTO

2.6 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E DEL CONTESTO INTERNO

2.7 AGGIORNAMENTO MISURE DI LEGALITA' ED INTEGRITÀ IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

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

2.9 TRASPARENZA

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

2.11 SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.12 ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

2.13 COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

2.14 TRANSIZIONE AL DIGITALE

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

2.16 CONFLITTO DI INTERESSI, INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI

2.17 CONFLITTO DI INTERESSE IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

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

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

2.20 MONITORAGGIO, AZIONI DI MIGLIORAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO ANTICORRUZIONE

2.21 RAPPORTO TRA TRASPARENZA E PRIVACY

3. PERFORMANCE

3.1 OBIETTIVI PERSONALE DIRIGENTE

3.2 OBIETTIVI P.O.

4. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 STATO DELL'ARTE

4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

4.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

4.3.1 PREMESSA

4.3.2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

4.3.3 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA

4.3.4 CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

4.3.5 VALUTAZIONE FINANZIARIA DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL 2023

4.3.6 COSTO DEL PERSONALE IN COMANDO PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI

4.3.7 COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA E TRASFERIMENTI

4.3.8 ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

4.3.9 PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

4.4 FORMAZIONE

4.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

4.5.1 PREMESSA

4.5.2 CRITICITA'

4.5.3 OBIETTIVI

5. MONITORAGGIO

ALLEGATO 1 - *Elenco dei processi dell'Amministrazione*

ALLEGATO 2 - *Check list per gli appalti PNA 2022*

ALLEGATO 3 - *Elenco degli obblighi di pubblicazione delibera Anac 1310_2016*

ALLEGATO 4 - *Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto d'interesse per i R.U.P. delle procedure di gara*

ALLEGATO 5 - *Informativa pantouflage*

ALLEGATO 6 - *scheda-monitoraggio-piano-anticorruzione-2023*

ALLEGATO 7 - *Piano PTPCT 2023*

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: ACER – Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale

Indirizzo: Via Domenico Morelli n.75 Napoli

Codice fiscale/Partita IVA: 08496131213

Rappresentante legale: Dott. David Lebro

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 176

Telefono: 081 7973111

Sito internet: www.acercampania.it

Pec: acercampania@legalmail.it

Dipartimento di Avellino: Via dei Due Principati, 156 – 83100 AVELLINO

Pec: acer.dip.av@pec.it

Dipartimento di Benevento: Via Teodoro Mommsen, 6 – 82100 BENEVENTO

Pec: acer.dip.bn@pec.it

Dipartimento di Caserta: Via Eleuterio Ruggiero, 45 – 81100 CASERTA

Pec: acer.dip.ce@pec.it

Dipartimento di Napoli: Via Domenico Morelli, 75 – 80121 NAPOLI

Pec: acer.dip.na@pec.it

Dipartimento di Salerno: Via Alberto Ali, 1 – 84121 SALERNO

Pec: acer.dip.sa@pec.it

1.2 ANALISI DEL CONTESTO

ACER attua il coordinamento delle politiche abitative con gli indirizzi della pianificazione territoriale, promuovendo l'incremento della disponibilità di alloggi di edilizia residenziale pubblica, prioritariamente attraverso la riqualificazione urbana, la rigenerazione sostenibile, l'acquisto del patrimonio edilizio esistente e il contrasto del consumo di suolo derivante dalla dispersione degli insediamenti nel territorio rurale.

Le attività di ACER sono dirette, nel rispetto delle competenze degli Enti locali:

- a) a rispondere al fabbisogno abitativo delle persone e famiglie meno abbienti e a quello di particolari categorie sociali mediante l'incremento e la rigenerazione del patrimonio pubblico di alloggi;
- b) ad ampliare l'offerta di abitazioni in locazione permanente o a termine, a canone ridotto rispetto ai valori di mercato, anche mediante il concorso dei soggetti privati che propongono interventi di riqualificazione;
- c) a promuovere e realizzare interventi di manutenzione, di recupero e sostituzione del patrimonio edilizio esistente, per renderlo adeguato ai requisiti di risparmio energetico, di sicurezza e accessibilità stabiliti dalle norme comunitarie, nazionali e regionali vigenti in materia.

ACER, nel rispetto degli indirizzi programmatici della Regione Campania, provvede:

- a) alla realizzazione di interventi di edilizia residenziale pubblica mediante il recupero, l'acquisto o la nuova costruzione di immobili, destinati alla locazione permanente a favore delle persone e delle famiglie deboli e fragili;
- b) alla gestione diretta del patrimonio di edilizia residenziale pubblica dell'Agenzia e anche alla gestione delegata del patrimonio di altri Enti pubblici, in base a criteri di efficienza, efficacia e sostenibilità;
- c) alla progettazione e realizzazione di programmi ed interventi di messa in sicurezza, manutenzione straordinaria e riqualificazione degli appartamenti e degli edifici di cui alle precedenti lettere a) e b);
- d) alla alienazione degli alloggi residenziali e di unità immobiliari ad uso non residenziale del patrimonio di proprietà, nel rispetto della normativa vigente e dei programmi di vendita approvati dalla Giunta regionale, per promuovere in primo luogo l'accesso alla piena proprietà dell'abitazione da parte degli assegnatari e anche lo sviluppo di attività di pubblica utilità, associative e commerciali nei comparti gestiti dall'Agenzia;
- e) alla realizzazione, acquisto o recupero, con risorse proprie, di unità immobiliari ad uso residenziale destinate prevalentemente alla locazione a canone concordato, allo scopo di soddisfare le esigenze abitative manifestate da particolari categorie sociali, nonché di unità immobiliari ad uso non residenziale;
- f) alla redazione di progetti ed alla realizzazione di interventi edilizi, opere di urbanizzazione ed infrastrutture affidati ad ACER dalla Regione, dagli enti locali e da altri soggetti pubblici e privati;
- g) alla progettazione, realizzazione e gestione di servizi di assistenza, consulenza tecnica ed amministrativa, a favore di enti locali e di altri enti pubblici, per l'esercizio delle funzioni e dei compiti relativi agli alloggi degli stessi, per il supporto di altri servizi pubblici ed in generale delle attività istituzionali degli enti. Previa analisi costi/benefici, i servizi sono resi sulla base di convenzioni con i comuni e gli altri enti pubblici, nel rispetto della normativa vigente;
- h) alla partecipazione, quale soggetto promotore o attuatore, alle iniziative riguardanti i programmi

di riqualificazione urbana, comunque denominati;

i) alla esecuzione di interventi sperimentali e programmi di contenuto innovativo con particolare riguardo alle tecniche costruttive, al risparmio energetico ed all'utilizzo di fonti di energia rinnovabile nonché alla gestione degli immobili;

l) alla predisposizione e all'attuazione di piani per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per il risparmio energetico;

m) all'espletamento dei compiti e delle funzioni affidati dalla Regione, ivi comprese le attività finalizzate a promuovere e ad incentivare la locazione di immobili di proprietà privata;

n) all'attuazione delle misure regionali di politica abitativa di contrasto a situazioni di disagio socioeconomico per morosità incolpevole;

o) alla gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare della Regione destinato o da destinare alla residenza con apposito atto della Giunta regionale;

p) al contrasto, repressione e prevenzione dei fenomeni di abusivismo abitativo riguardante unità immobiliari di proprietà dell'Agenzia, collaborando con le altre amministrazioni competenti e potendo anche gestire direttamente le azioni ed attività di recupero e ripristino degli alloggi occupati abusivamente, in conformità alla normativa vigente;

q) alla partecipazione a fondi immobiliari destinati alla realizzazione di alloggi sociali ed alla riqualificazione urbana, nel rispetto delle norme di contabilità e finanziarie;

r) alla promozione di programmi di interventi, volti alla valorizzazione degli edifici ed aree afferenti all'edilizia residenziale pubblica, anche mediante programmi integrati di riqualificazione, con il concorso di risorse pubbliche e private, di intesa con i comuni interessati. 2. ACER presenta annualmente alla Giunta Regionale una relazione sullo stato di attuazione dei programmi costruttivi e sulla gestione del patrimonio.

ACER svolge le attività previste dal regolamento regionale e dallo Statuto con i fondi derivanti da:

a) canoni di locazione degli alloggi di edilizia residenziale e dai canoni di immobili in proprietà o affidati in gestione;

b) canoni, compensi e introiti provenienti dalla gestione di immobili pubblici;

c) compensi per spese tecniche e generali corrisposti dalla Regione o da altri enti o privati per l'attuazione di interventi di edilizia residenziale pubblica o altri interventi costruttivi;

d) finanziamenti pubblici, comunitari, nazionali e regionali;

e) proventi derivanti dall'alienazione del patrimonio immobiliare secondo la normativa nazionale e regionale;

f) proventi derivanti dalle attività svolte dall'Agenzia, secondo quanto previsto dal regolamento regionale e dallo Statuto;

g) entrate straordinarie derivanti da lasciti e donazioni;

h) entrate derivanti dai programmi di valorizzazione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica mediante i programmi di cui alla lettera r) del comma 1 art. 2 dello Statuto ACER.

Costituisce patrimonio proprio di ACER il compendio dei beni immobili destinati ad uso abitativo e

non, conferiti all’Agenzia all’atto della sua istituzione, trasferiti dagli enti di provenienza o provenienti dal patrimonio di altri enti pubblici che hanno successivamente attribuito ad ACER la titolarità e la gestione. (*Statuto ACER approvato con DGR n. 544/2022*)

2. SEZIONE: PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023 - 2025

2.1 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.

Con la Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, l'ANAC ha definitivamente approvato il PNA 2022, atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come previsto dall'art. 1, co. 2-bis, della l. n.190/2012, fornendo indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo". Per l'elaborazione del documento che tiene luogo del PTPCT, l'Autorità ha confermato le indicazioni metodologiche già elaborate, ferma restando la validità di specifiche delibere su approfondimenti tematici, ove richiamate dal Piano stesso.

Il PNA 2023-2025 si colloca in una fase storica complessa: il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria per esigenze di celerità, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, nel contempo salvaguardando le esigenze di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative. L'obiettivo è quello di protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, nel contempo di generare valore pubblico al fine di produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

I fenomeni corruttivi oggetto delle misure preventive e di contrasto contenute nella legge n. 190/2012 e nei suoi decreti attuativi non fanno esclusivo riferimento alla nozione di corruzione contenuta nel codice penale, ma si riferiscono ad un'accezione di fattispecie assai più ampie. In tal senso, la nozione di corruzione sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") e i reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva", ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

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.

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.

ANAC ha ribadito in varie sedi e anche nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con la delibera n. 7 del 17/1/2023, che la prevenzione della corruzione e la trasparenza si configurano ormai quali dimensioni fondamentali del valore pubblico, inteso secondo una nozione ampia come "miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholders, dei destinatari di una politica o di un servizio", non limitato cioè agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici e, dunque, dotato di molteplici sfaccettature che coprono varie dimensioni del vivere individuale e collettivo. L'attuale fase storica si presenta infatti, secondo l'efficace descrizione fornita da ANAC, come "una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est" nella quale "l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative".

Al fine di rimanere nell'alveo delineato da ANAC e tenuto conto delle priorità e dei fabbisogni, ai fini della piena implementazione del sistema di controllo e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, gli obiettivi individuati, a cui si ispira l'aggiornamento del presente Piano, sono di continuità con il percorso avviato e di conformità alla normativa in materia:

1. creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso:

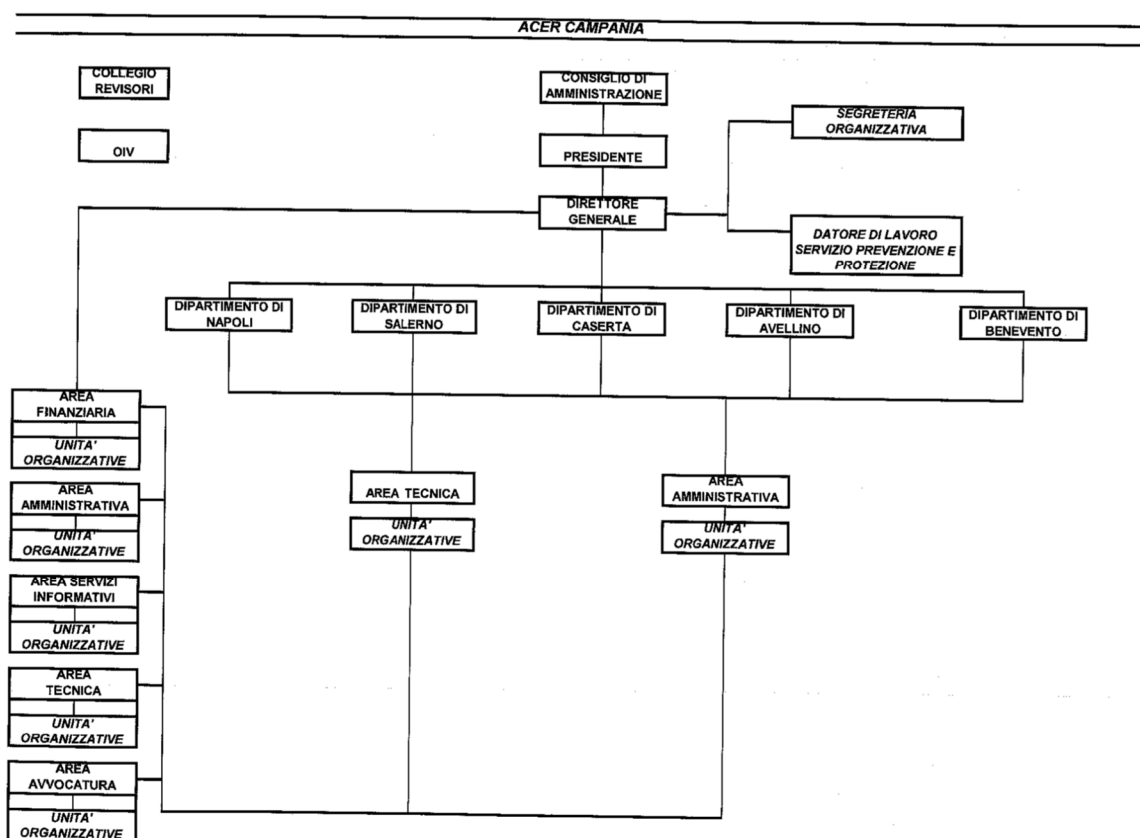
- il potenziamento del sistema dei controlli sempre più sinergico al suddetto Piano e al ciclo delle Performance;
- la concreta effettività delle misure del PTPCT;
- la formazione del personale preposto, con particolare riguardo alle aree considerate a rischio generale ma anche a rischio specifico;
- 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 tempestività 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 e del whistleblowing.

2.2 ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organigramma ACER è stato definito con la delibera n. 21/35 del 05/08/2020 rinvenibile al link: <https://www.acercampania.it/index.php/amm-trasparente/organigramma-allegato-al-regolamentofunzionale-di-organizzazione-e-di-attuazione-dello-statuto/>



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.

Con la delibera della Regione Campania, n. 545 del 18/10/2022, è stato rinnovato il mandato per un altro triennio a favore dei consiglieri dott. David Lebro, avv. Leonardo Impegno e arch. Bianca De Roberto e sono stati nominati l'Ing. Carlo Raucci e il dott. Giuseppe Pagnotta quali nuovi componenti in sostituzione dei consiglieri dall'incarico dott. Luigi Della Gatta e ing. Michele Brigante.

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 del 18 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 Michelina Vincenzi Responsabile P.O. Economato e Provveditorato.

2.3 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: Lugi 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, senza necessità di emanazione di ulteriori provvedimenti.

Considerato l'esiguo numero dei dipendenti e dei dirigenti, si sono avvicinati nel corso degli anni diversi RPCT e tale circostanza ha creato difficoltà nelle attività da porre in essere e tenuto conto che per far fronte alla cessazione dal servizio, per quiescenza o per mobilità volontaria, è in cantiere la ridefinizione dei compiti e dei nominativi del gruppo di supporto/referenti del RPCT.

A far data dalla nomina, la RPCT ha analizzato 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 fino all'ultimo trimestre del 2022. Inoltre, sono costantemente monitorate eventuali variazioni dei numeri telefonici e gli indirizzi mail dei dipendenti ACER, oltre alle PEC dei cinque dipartimenti dell'Agenzia, provvedendo ad apportare le modifiche al fine di rendere facilmente individuabile per l'utente finale il soggetto che può fornire le informazioni. Per lo stesso motivo è stato istituito il numero verde, attivo dal lunedì al venerdì, dalle 08,30 alle 15,30.

Nel corso del 2023 continuerà l'alimentazione di tutte le sezioni della trasparenza e tale attività, sarà svolta con particolare cura, per le sezioni "Personale", "Organizzazione" e "Performance".

2.4 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. Con la delibera di Giunta Regionale n. 544 del 18 ottobre 2022 sono state adottate e approvate le modifiche del nuovo Statuto, pubblicato sul BURC n. 92 del 31/10/2022. Per visionare la nuova versione è possibile collegarsi al link: <https://www.acercampania.it/index.php/ammtrasparente/statuto-approvato-con-dgr-n-544-del-18-10-2022-e-pubblicato-sul-burc-92-del-31-10-2022/>

2.5 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.

<https://www.acercampania.it/wp-content/uploads/2021/11/Codice-comportamento-aggiornamento-2021.pdf> <https://www.acercampania.it/wp-content/uploads/2021/11/Codice-di-comportamento-ACER.pdf>

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.

Nell'ambito della misura di vigilanza sull'osservanza del Codice di comportamento e del Codice disciplinare, i procedimenti avviati nel corso dell'anno 2022 sono pari a n. 4 (quattro).

I relativi dettagli sono riportati alla sezione contesto interno.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha recentemente avviato un processo di riforma delle P.A. che investe la disciplina normativa dei Codici di comportamento. In particolare, l'art. 4 del D.L. n. 36/2022 - recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" è convertito con modificazione con L. 79/2022 - emendando l'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, ha fornito prescrizioni in merito all'aggiornamento del Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013, prevedendo l'introduzione di una sezione dedicata all'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media da parte dei dipendenti pubblici, nonché lo svolgimento di

un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico nelle pubbliche amministrazioni.

In attuazione della richiamata previsione normativa, in data 1/12/2022 è stato approvato dal Consiglio dei Ministri lo Schema di Decreto del Presidente della Repubblica avente ad oggetto “Regolamento concernente modifiche al decreto del presidente della repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, che recepisce le direttrici di riforma previste dal PNRR ed aggiorna coerentemente il Codice di comportamento vigente.

Pertanto, il vigente Codice di comportamento, va adeguato alle nuove disposizioni normative in materia previste sia dal PNRR (art. 4 D.L. n. 36/2022) e sia dallo Schema di Decreto del Presidente della Repubblica approvato a dicembre 2022 dal Consiglio dei Ministri.

Con determina dirigenziale n. 1878 del 02/12/2022 è stato approvato il codice disciplinare per il personale ACER delle categorie A-B-C-D, rinvenibile al seguente link:

<https://www.acercampania.it/wp-content/uploads/2022/12/DeterminaN.1878DEL02122022.pdf>

2.6 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E DEL CONTESTO INTERNO

L’Indice di Percezione della Corruzione (CPI), elaborato annualmente da Transparency International, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l’impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

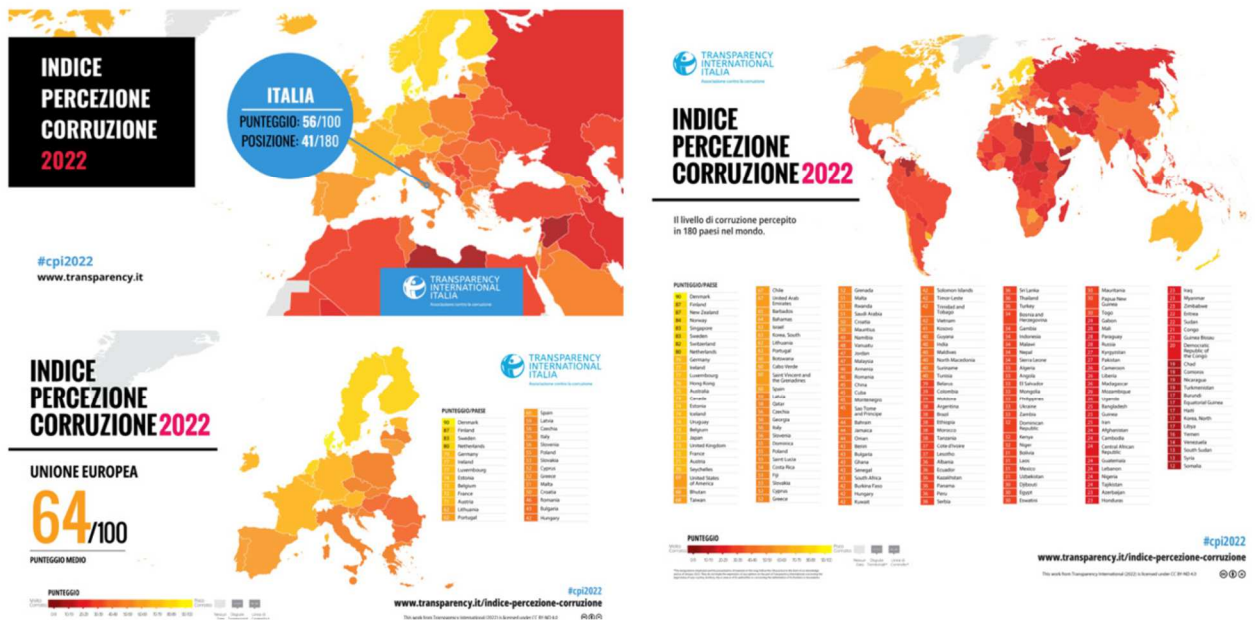
Il Report CPI 2022 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese. Con un punteggio medio di 66 su 100, l’Europa occidentale e l’Unione europea (UE) è ancora una volta la regione con il punteggio più alto nell’Indice di Percezione della Corruzione (CPI) e l’Italia è tra i paesi dell’area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2022 conferma, infatti, l’Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell’Unione Europea.

Il 31 gennaio 2023 Transparency International ha pubblicato l’edizione 2022 dell’Indice di Percezione della Corruzione che colloca l’Italia al 41° posto, con un punteggio di 56. Dopo il balzo in avanti di 10 posizioni nel CPI 2021, l’Italia conferma il punteggio dello scorso anno e guadagna una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione.

“Il punteggio ed il conseguente posizionamento del nostro Paese confermano l’Italia nel gruppo dei paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato frutto dell’applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell’ultimo decennio e dell’attenzione che su di essa ha riversato il decisore politico.” – ha commentato Iole Anna Savini, la Presidente di Transparency International Italia – *“Il decisore politico dovrà mettere al centro della sua agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione: rafforzare i controlli, scongiurare i conflitti di interesse, promuovere la trasparenza definendo regole adeguate per il bilanciamento tra il diritto all’informazione e la sensibilità dei dati, regolare le attività di lobbying.”* – conclude la Presidente.

L’Italia ha beneficiato delle misure anticorruzione adottate nell’ultimo decennio, compreso un nuovo codice degli appalti che ha portato a una maggiore trasparenza. Tuttavia, la volatilità politica e le elezioni anticipate hanno gravemente ritardato i progressi su fondamentali capisaldi per la lotta alla corruzione: la regolamentazione del lobbying e il conflitto di interessi.

“I progressi degli ultimi dieci anni non ci devono indurre ad abbassare l’attenzione” – dichiara Giovanni Colombo, il direttore di Transparency International Italia - “c’è ancora molto da fare in tema di anticorruzione ed alcune questioni rilevanti vanno risolte al più presto: la messa a disposizione del registro dei titolari effettivi e la regolamentazione del lobbying, temi tornati alla ribalta con le recenti lacune emerse a livello europeo e il nuovo codice appalti che sarà determinante per sostenere eticamente le realizzazioni del PNRR. Infine, oltre ad efficaci passi normativi, auspichiamo un aumento del livello di osservazione e partecipazione dei cittadini ai temi della trasparenza e dell’integrità, garanzia di attenzione generale e sprone per i miglioramenti attesi”.

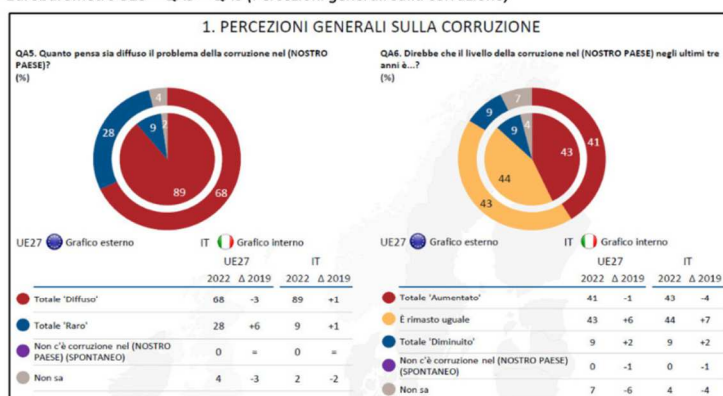


Dal sondaggio Eurobarometro sulla percezione della corruzione, realizzato tra il 22 marzo e il 14 aprile del 2022, pubblicato dalla Commissione Europea, emerge che per l'89% degli italiani la corruzione è diffusa nel nostro Paese, contro una media UE del 68%.

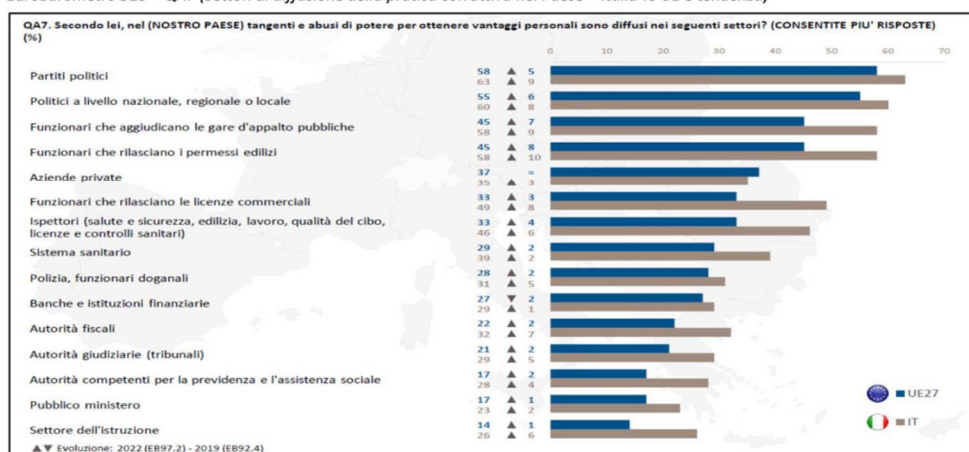
Il 43% degli Italiani ritiene poi che ci sia stato un aumento della corruzione negli ultimi tre anni (la media nell'Ue è del 41).

A livello europeo il 37% dei partecipanti all'indagine ritiene che le misure anticorruzione siano applicate in modo imparziale e senza secondi fini. Il 34% che vi sia un numero sufficiente di procedimenti giudiziari di successo per dissuadere le persone dal praticare pratiche di corruzione e che gli sforzi dei loro governi nazionali per combattere la corruzione siano efficaci (31%).

Eurobarometro 523 – QA5 – QA6 (Percezioni generali sulla corruzione)



Eurobarometro 523 – QA7 (Settori di diffusione della pratica corruttiva nel Paese – Italia vs UE e tendenza)



Un'indicazione sull'intensità del fenomeno corruttivo a scala regionale può essere ricavata dall'indicatore "Corruption" che concorre alla definizione del Regional Competitiveness Index – RCI dell'Unione Europea.

Il Regional Competitiveness Index (RCI), Indice di Competitività Regionale, è stato costruito dalla Commissione Europea (avendo a riferimento il Global Competitiveness Index introdotto dal World Economic Forum) per misurare i punti di forza e debolezza di ogni singola regione della Unione Europea.

L'RCI sintetizza 74 indicatori che misurano la capacità delle singole regioni di garantire un ambiente attrattivo e sostenibile per le aziende e per le persone che in questi stessi territori vivono e lavorano. L'ultimo indice di competitività regionale, aggiornato ogni tre anni, è stato redatto nel 2019 ed è stato reso noto dalla Commissione attraverso uno strumento web interattivo, che consente ai referenti politici e, in generale a tutti i cittadini, di verificare la posizione della propria regione, con riferimento specifico a innovazione, governance, trasporti, infrastrutture digitali, salute e capitale umano.

Il 27 marzo, del corrente anno, si terrà il quinto lancio dell'edizione 2022 dell'Indice europeo della competitività regionale, organizzato dal Comitato europeo delle Regioni (CoR).

L'indice, che aiuta le regioni a individuare i propri punti di forza e di debolezza e a orientare gli investimenti pubblici, può rivelarsi un valido strumento per la definizione dei nuovi programmi. Per lo sviluppo delle politiche regionali e urbane.

Con riferimento all'Italia i dati mostrano un Sud che arranca per essere competitivo su scala continentale, e il Nord che continua a retrocedere, in confronto alle altre regioni europee. L'indice che va da 0 a un massimo di 100, mostra che la competitività italiana è in media di 42,1 punti, contro

i 60,3 della media di tutte le regioni Ue. La regione italiana più competitiva è la Lombardia con 57,01 punti (146° regione), mentre chiude la classifica la Calabria con 18,42 punti (244° regione).

L'RCI della Campania è pari a 25,89 punti, collocandosi alla posizione n. 232 delle 268 regioni europee. L'Unione Europea considera l'intensità del fenomeno corruttivo uno dei fattori che concorrono a determinare il livello di competitività di ciascuna regione, in quanto un basso livello di corruzione è un elemento che favorisce il corretto svolgimento dell'attività economica.

Nell'edizione più recente dell'RCI (2019) la Campania mostra un indice di corruzione percepita pari a -1,78, contro una media nazionale pari a -1,25.

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, 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 PIAO 2023/2025, con deliberazione n. 41 del 31/01/2023. Per la valutazione del contesto esterno si è considerato anche il rapporto della banca d'Italia sull'economia regionale della Campania.

Sul sito del Senato della Repubblica è stata pubblicata la relazione semestrale della DIA (Direzione Investigativa Antimafia) relativa ai fenomeni di criminalità organizzata di stampo mafioso relativamente al II semestre del 2021. L'analisi conferma che il modello ispiratore delle diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare rivolta verso l'infiltrazione economico finanziaria ed è sempre meno legato a eclatanti manifestazioni di violenza. Nelle province di Avellino e Benevento le locali realtà criminali risentono del lungo stato di detenzione delle figure più autorevoli che ne garantivano anche la vicinanza ai clan napoletani attraverso relazioni sedimentate nel tempo come quella tra i Pagnozzi e Moccia con proiezioni anche nella Capitale.

Nel documento Dia sono anche ribadite le parole del procuratore nazionale antimafia, ex capo della procura di Napoli, Giovanni Melillo: *“Si è in presenza di connotazioni strutturali del tessuto sociale ed economico della città e di larga parte del territorio regionale dove la camorra agisce come formidabile fattore di alimentazione finanziaria e di alimentazione del sistema di relazioni, di mediazione, propria dell'ordinario sistema d'impresa. I grandi cartelli camorristici, che controllano larga parte delle attività illecite e non solo illecite della città, oggi coincidono con vere e proprie costellazioni di imprese”*. Va quindi superata l'idea di una *“camorra parcellizzata in tanti piccoli gruppi in caotica contrapposizione fra loro”*.

Oltre ai grandi cartelli, continua a sopravvivere anche la *“camorra dei vicoli e delle stese, dei conflitti tra bande che si disputano il controllo dei tradizionali mercati illeciti, del racket e della droga”*. C'è quindi una camorra che fa affari e una che ha *“una dimensione violenta che pesantemente e intollerabilmente opprime la vita dei cittadini e della città intera”* il documento della Dia riprende ancora le parole di Melillo.

I due potenti cartelli, che agiscono nel Napoletano e hanno influenze anche in altre province della Campania, sono l'Alleanza di Secondigliano e il clan Mazarella: *“Due macrosistemi che influenzano le attività dei numerosi clan ricadenti sotto la rispettiva sfera di influenza - continua la relazione Dia*

- tale struttura organizzativa tendenzialmente proiettata all'ottimizzazione delle risorse garantisce ai gruppi federati una serie di vantaggi e ne incrementa notevolmente la capacità criminale. Ciò sia nel controllo della propria porzione di territorio conferendo maggiore potenza e compattezza sotto il profilo "militare" specie nel confronto con le organizzazioni concorrenti, sia nella "maggiore" forza d'intimidazione derivante dall'appartenenza al rispettivo asse criminale".

I clan Contini, Licciardi e Mallardo sono l'architrave dell'Alleanza e controllano gran parte delle attività economiche della città, in particolare catene di ristorazione a interi settori commerciali e del terziario. "Il clan Mazarella, presente soprattutto nella zona centrale e in quella orientale della città, sembra incline a tessere alleanze con sodalizi operanti nel territorio della provincia mirando all'imposizione di tangenti sui grandi appalti anche attraverso rapporti collusivi con elementi compiacenti delle pubbliche amministrazioni".

I gruppi Schiavone, Bidognetti e Zagaria - nel Casertano - "emancipatisi dai modelli che li avevano caratterizzati nel passato grazie a una gigantesca rete di legami imprenditoriali e corruttivi restano protagonisti di complessi meccanismi di riciclaggio e di illecita interposizione negoziale" Il loro forte rapporto con l'Alleanza di Secondigliano consente una cooperazione criminale che ha consentito ai Casalesi "di acquisire posizioni dominanti in tutte le attività imprenditoriali che in qualche misura si incrociano con l'attività degli enti amministrativi operanti sul territorio e che ancora oggi, nonostante le difficoltà che i clan casertani affrontano a seguito delle incessanti attività giudiziarie a loro carico, restano di notevole valore anche in conseguenza della rete di imprenditori - prestanome che ancora non è stata del tutto disvelata".

Lo scenario criminale, nel salernitano, è fortemente condizionato dalle eterogenee connotazioni economico-sociali nei diversi ambiti geografici quali la città di Salerno, l'Agro Nocerino-Sarnese, la Valle dell'Irno, la Costiera Amalfitana, la Piana del Sele, il Cilento ed infine il Vallo di Diano. Difficoltà incrementata dai processi evolutivi del fenomeno mafioso verso forme più subdole di penetrazione del tessuto economico-imprenditoriale che *"prescindono completamente dall'uso della violenza e della minaccia"* e sono fondate *"sulla capacità di condizionamento della pubblica amministrazione e della classe politica, sulla cui selezione le vecchie reti di potere camorristico restano in condizioni di incidere significativamente"*. In tal senso *"uno dei settori maggiormente esposti alle infiltrazioni criminali è quello degli appalti, ambito nel quale, di frequente, si saldano condotte illecite di soggetti mafiosi, amministratori e dipendenti degli Enti che bandiscono le gare"*. Le organizzazioni criminali hanno *"prospettive di espansione legate all'emergenza sanitaria, cercando di consolidare la loro presenza sul territorio mediante l'elargizione di prestiti di denaro a titolari di attività commerciali in difficoltà, allo scopo di "fagocitare" le imprese, facendone uno strumento per il riciclaggio ed il reimpiego di capitali illeciti"*.

Nel 2021, in base all'annuario statistico italiano 2022 dell'ISTAT, il 20,6% delle famiglie italiane indica il rischio di criminalità come un problema presente (molto o abbastanza) nella zona in cui abitano. Il valore è in diminuzione negli ultimi anni e la tendenza si conferma anche nel 2021, con un calo di poco più di due punti percentuali rispetto al 2020. In linea con quanto rilevato negli anni precedenti, la Campania è la regione in cui tale rischio è percepito maggiormente (31,9% delle famiglie), seguita dal Lazio (30,4%), dalla Puglia (22%) e dalla Lombardia (21,3%).

Nella prima metà dell'anno 2022 l'attività economica campana è cresciuta a un ritmo sostenuto pari al 5,5%, contro una media italiana pari al 5,7%. Rispetto al primo semestre del 2019 il recupero risulta pressoché completato nonostante le incertezze derivanti dallo scoppio degli eventi bellici in Ucraina, il permanere di significative difficoltà di approvvigionamento dei materiali e il forte rialzo dei costi energetici e dei beni alimentari, mentre rispetto al primo semestre 2021 l'aumento è solo lievemente inferiore.

L'espansione dell'attività è proseguita in maniera diffusa per tutti i settori dell'economia ed è rimasta elevata la quota di aziende con fatturato in aumento. Nell'industria in senso stretto l'incremento delle

vendite ha interessato le varie classi dimensionali di impresa e l'andamento favorevole nei servizi ha tratto vantaggio dal miglioramento della situazione sanitaria nel corso del periodo.

Si è ulteriormente rafforzata la crescita delle esportazioni regionali, divenuta più intensa della media nazionale, sostenuta dai principali settori esportatori campani, in particolare l'agroalimentare, la farmaceutica e il metallurgico ed è in ripresa anche il comparto dell'aeronautica. L'espansione è stata generalizzata a tutti i settori, ma ha interessato in particolare i prodotti alimentari che hanno contribuito per quasi il 30% all'aumento dell'export regionale. Apporti di rilievo alla dinamica delle esportazioni sono provenuti anche dai settori metallurgico, farmaceutico e dell'aeronautica, che nell'ultimo biennio aveva ridimensionato le proprie vendite estere.

Nel primo semestre dell'anno è proseguito l'aumento dell'occupazione, favorito dai più elevati livelli di attività. Il numero degli occupati ha superato di quasi 2 punti percentuali il livello osservato nel corrispondente periodo del 2019. Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha favorito l'ampliamento del tasso di partecipazione e la riduzione di quello di disoccupazione. Per i lavoratori dipendenti, nei primi otto mesi del 2022 il numero di nuove posizioni attivate al netto delle cessazioni è risultato positivo in tutti i settori; per il turismo tale saldo è stato superiore a quello registrato nel corrispondente periodo del 2021. Nel semestre si è notevolmente ridimensionato il ricorso alle misure di integrazione salariale.

La dinamica dei consumi, sebbene influenzata negativamente dal rialzo dei prezzi al consumo e dal peggioramento del clima di fiducia delle famiglie, è stata ancora positiva, per l'ampliamento del reddito disponibile sostenuto dalla maggiore occupazione. Gli strumenti introdotti per il contrasto alla riduzione del potere di acquisto delle famiglie dovuta ai rincari energetici hanno interessato in regione una quota di utenze significativamente superiore alla media nazionale. La ripresa delle transazioni immobiliari ha contribuito a quella dei mutui per l'acquisto di abitazioni. L'indebitamento complessivo delle famiglie è cresciuto con maggiore intensità, anche per l'espansione del credito al consumo.

Nel corso del primo semestre il credito alle imprese ha continuato a crescere, sebbene a ritmi più contenuti rispetto alla fine del 2021. Il tasso di deterioramento del credito a imprese e famiglie è rimasto su livelli contenuti, anche per effetto del miglioramento congiunturale.

Nei primi nove mesi del 2022 in Campania è proseguita la favorevole congiuntura del settore industriale, nonostante l'incremento dei costi energetici e il permanere delle difficoltà di approvvigionamento degli input intermedi. I risultati del sondaggio della Banca d'Italia, condotto tra settembre e ottobre su un campione di imprese con almeno 20 addetti, indicano che nei primi tre trimestri dell'anno circa il 60 per cento delle aziende ha aumentato il fatturato; il saldo tra queste imprese e quelle che hanno registrato una riduzione del fatturato si è significativamente ampliato a 50 punti percentuali dai 26 di un anno prima.

Per il 2023 le previsioni di investimento sono caratterizzate da elevata cautela: poco più della metà delle aziende pianifica una spesa prossima a quella dell'anno in corso e le imprese che ne prevedono un'espansione sono in linea con quelle che ne prefigurano una riduzione.

Il settore delle costruzioni, caratterizzato da una forte crescita nel 2021, nella prima metà del 2022 è risultato ancora in espansione.

Le opere di riqualificazione del patrimonio abitativo hanno continuato a beneficiare dei bonus fiscali, in particolare del Superbonus introdotto dal DL 34/2020, cd decreto "rilancio".

Anche il comparto delle opere pubbliche in regione è lievemente cresciuto e secondo le rilevazioni del Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici (Siope) nel primo semestre del 2022 la spesa degli enti territoriali campani per investimenti fissi in beni immobili è aumentata di circa il 6% rispetto all'analogo periodo del 2021.

Analizzando l'esito dei bandi di gara per l'aggiudicazione delle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del relativo Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) e i

successivi decreti di attribuzione, alla data del 17 ottobre agli enti della Campania sono stati destinati finora 6,5 miliardi, pari a circa il 12% delle risorse stanziare a livello nazionale.

Gli interventi sono concentrati nelle missioni dedicate alla rivoluzione verde e alla transizione ecologica nonché a quelle relative all'inclusione e alla coesione sociale e alla salute. Tra i progetti destinatari di maggiori assegnazioni si segnalano quelli per il potenziamento delle ferrovie in regione e quelli per gli asili e le scuole dell'infanzia, rispettivamente 0,7 e 0,5 miliardi di euro.

Le risorse stanziare determineranno nei prossimi anni una crescita della spesa per investimenti da parte degli enti territoriali: se le risorse ad essi assegnate venissero pienamente utilizzate nei tempi previsti, la loro spesa supererebbe di quasi l'83% quella media del periodo 2014-2019.

La ripresa delle compravendite di abitazioni, iniziata nel biennio precedente, è proseguita nel primo semestre del 2022, con transazioni in aumento del 9% rispetto alla prima metà del 2021. La crescita è stata più intensa per gli immobili siti in comuni non capoluogo.

Il comparto turistico ha fortemente beneficiato dei flussi di visitatori dall'estero, in forte espansione nel 2022. Secondo le stime dell'Indagine sul turismo internazionale condotta dalla Banca d'Italia, nel primo semestre dell'anno le presenze di turisti stranieri in Campania sono quasi quadruplicate rispetto a quelle del corrispondente periodo del 2021. L'aumento particolarmente sostenuto ha consentito di superare del 24% il livello delle presenze straniere del primo semestre del 2019.

Secondo gli operatori il minor afflusso di turisti proveniente dai paesi interessati dal conflitto russo-ucraino sarebbe stato compensato dalla ripresa di quelli con elevata capacità di spesa del Nord America e si sono inoltre registrati significativi incrementi dei visitatori di origine europea nelle tradizionali mete costiere della regione.

Nel primo semestre del 2022 il tasso di natalità netta delle imprese campane si è attestato allo 0,5%, dall'1,4 nello stesso periodo del 2021, un valore sostanzialmente in linea con il Mezzogiorno e con la media del Paese (0,6% in entrambe le aree di confronto). La dinamica riflette sia la riduzione del tasso di natalità, sceso al 3,4%, sia l'aumento del tasso di mortalità, che ha raggiunto il 2,8%.

Nel primo semestre del 2022 le esportazioni campane sono cresciute del 27,8% rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente (dal 16,4 del primo semestre del 2021), un aumento superiore a quello registrato in Italia ma più contenuto del Mezzogiorno.

Nel primo semestre la maggior necessità di capitale circolante, per l'aumento dei costi operativi e l'aumento dei livelli di attività, ha sostenuto la domanda di finanziamenti delle imprese.

Nella prima metà dell'anno è proseguita la crescita del credito alle attività produttive, anche se si è nuovamente ridimensionato il ritmo di espansione (a giugno 3,3% dal 5,2 di fine 2021); l'aumento è risultato comunque più ampio della media nazionale e del Mezzogiorno (rispettivamente 2,3 e 2,9%). Sulla base di dati preliminari l'incremento dei prestiti nel bimestre luglio - agosto si è attestato su tassi prossimi a quelli di giugno. I prestiti alle imprese piccole, pur in aumento nel primo semestre, hanno registrato incrementi inferiori a quelli delle imprese medio-grandi (a giugno rispettivamente 1,4 e 3,8%); per le aziende di minori dimensioni il rallentamento dei finanziamenti è proseguito nei mesi estivi.

Per il primo semestre del 2022 i dati provvisori della Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL) dell'Istat indicano un aumento del numero degli occupati in Campania del 5,2% rispetto al corrispondente periodo del 2021. La crescita degli occupati è stata più ampia nel secondo trimestre ed è stata superiore a quella del Mezzogiorno e dell'Italia (4,1 e 3,6% rispettivamente). Il miglioramento delle condizioni sul mercato del lavoro si è accompagnato a un aumento del tasso di partecipazione (al 52,7% dal 50,5 del corrispondente periodo del 2021); il tasso di disoccupazione è anch'esso diminuito (al 16,7 dal 19,3%).

In base ai dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nei primi otto mesi del 2022 il saldo tra assunzioni e cessazioni è stato pari a 69.000 posizioni, di poco inferiore a quello registrato nello stesso periodo del 2021, in linea con quello del 2019.

In base alle previsioni di Svimez, elaborate la scorsa estate, i consumi delle famiglie campane dovrebbero continuare a crescere in termini reali nel corso di quest'anno, beneficiando del miglioramento del mercato del lavoro. L'espansione dei consumi dovrebbe risultare meno intensa rispetto all'anno precedente, in quanto il rallentamento risente del rialzo dei prezzi al consumo avviatosi nella seconda metà del 2021.

I rincari colpiscono soprattutto i nuclei meno abbienti, relativamente più diffusi in Campania rispetto alla media nazionale, per via della composizione del loro paniere di spesa.

Il reddito delle famiglie ha beneficiato soprattutto della ripresa del mercato del lavoro. Con riferimento ai trasferimenti pubblici, a giugno del 2022 il numero di nuclei percettori del Reddito di cittadinanza (RdC) e della Pensione di cittadinanza (PdC) è diminuito di oltre il 10% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Le famiglie beneficiarie di queste misure rappresentano l'11,8% di quelle residenti in regione.

Nel corso di quest'anno è iniziata inoltre l'erogazione dell'assegno unico e universale (AUU), una misura che ha potenziato e razionalizzato gli interventi in favore delle famiglie con figli, estendendo il supporto agli incapienti e ai nuclei con redditi diversi da quelli da lavoro dipendente o da pensione, prima esclusi. Il tasso di adesione alla misura, cioè il rapporto tra il numero di figli beneficiari e quelli che ne avrebbero diritto (calcolato tenendo conto anche dei nuclei ai quali l'AUU è automaticamente assegnato) in Campania, come nel complesso del Mezzogiorno, è risultato superiore alla media nazionale.

Nel primo semestre del 2022 l'espansione dei prestiti alle famiglie è proseguita più intensamente (5,3 per cento, dal 4,4 di fine 2021). All'accelerazione dei finanziamenti hanno contribuito sia i mutui per l'acquisto di abitazioni (in crescita del 5,7 per cento a giugno, dal 5,1 di fine 2021) sia il credito al consumo (5,1%, dal 3,2).

Il recupero delle compravendite immobiliari in corso dalla fine del 2020 ha contribuito all'andamento dei flussi di nuovi mutui che nel semestre, al netto delle surroghe e sostituzioni, hanno raggiunto 1,5 miliardi di euro, un valore superiore di circa 7 punti percentuali a quello registrato nel corrispondente periodo del 2021.

Alla fine di giugno 2022 i finanziamenti al settore privato non finanziario, in decelerazione da metà del 2021, sono cresciuti del 4,0% (4,6 a fine 2021), con un tasso superiore a quello registrato nel Mezzogiorno (3,5) e in Italia (3,2).

Secondo le indicazioni provenienti dall'indagine regionale sul credito bancario condotta dalle Filiali della Banca d'Italia nel mese di settembre (Regional Bank Lending Survey), nella prima metà dell'anno la domanda di prestiti delle imprese ha ripreso a espandersi, dopo la sostanziale stabilizzazione del 2021. Le richieste di prestiti sono tornate a salire nel comparto manifatturiero e nei servizi, mentre nelle costruzioni la crescita della domanda si è interrotta dopo l'espansione dei tre semestri precedenti.

Per le famiglie, la domanda di mutui per l'acquisto di abitazioni ha ripreso a crescere nella prima metà del 2022, sostenuta dall'andamento favorevole delle transazioni nel mercato immobiliare. Le richieste di credito al consumo hanno continuato a espandersi in misura significativa e secondo gli intermediari, nel secondo semestre la domanda per mutui e credito al consumo dovrebbe sostanzialmente stabilizzarsi.

Nel primo semestre del 2022 gli indicatori sulla rischiosità dei prestiti erogati alla clientela residente in Campania sono rimasti su valori contenuti nel confronto storico, anche grazie al miglioramento del quadro congiunturale per famiglie e imprese.

Anche considerando la classificazione dei crediti secondo le regole fissate dal principio contabile IFRS 9, si registra un moderato miglioramento nella rischiosità del portafoglio delle banche sui prestiti al settore produttivo. Sulla base delle informazioni contenute in AnaCredit riferite alle imprese, escluse le ditte individuali, in Campania l'incidenza dei finanziamenti che dal momento dell'erogazione hanno registrato un significativo incremento del rischio sul totale dei crediti in bonis è diminuita a giugno 2022 al 19,4% (dal 21,4 di fine 2021), un dato che rimane comunque superiore alla media nazionale, pari al 15,2%.

Il Governo regionale, per far fronte all'epidemia COVID-19 che ha colpito la Campania in modo improvviso e drammatico, con pesanti ripercussioni sul contesto socio-economico regionale e sulle fasce più deboli del tessuto sociale, ha messo in atto interventi significativi e rapidi a sostegno dei sanitari, delle PMI e dei professionisti e dei lavoratori autonomi per attenuare le conseguenze negative sui mercati del lavoro, a supporto delle famiglie e di aiuto ai singoli cittadini in difficoltà, affinché tutti potessero avere la necessaria assistenza e aiuto concreto. E per affrontare tale emergenza socio-economica sono state mobilitate tutte le risorse disponibili verso finalità mirate connesse all'epidemia di COVID19, mediante la predisposizione di un piano di intervento articolato e coerente con le finalità e i criteri delle diverse fonti che ne dovevano concorrere al finanziamento, immettendo liquidità nel sistema economico campano per oltre un miliardo di euro.

Analisi del contesto interno

L'ACER, composta da cinque dipartimenti dislocati sulle province di Avellino, Benevento, Caserta, Napoli e Salerno, conta al 01/03/2023, 174 dipendenti così distribuiti:

| Dipendenti ACER al 01/03/2023 | | | | | | | | | | | | TOTALE | |
|-------------------------------|-------------|-----------|-------------|----|--------------|----|-------------|----|-------------|----|-----------|--------|-----|
| Avellino | Categoria A | | Categoria B | | Categoria B3 | | Categoria C | | Categoria D | | Dirigenti | | 21 |
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | |
| | | | 3 | 2 | | 1 | 3 | 6 | 4 | 2 | | | |
| Benevento | Categoria A | | Categoria B | | Categoria B3 | | Categoria C | | Categoria D | | Dirigenti | | 25 |
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | |
| | | | | | 1 | 1 | 7 | 10 | 1 | 5 | | | |
| Caserta | Categoria A | | Categoria B | | Categoria B3 | | Categoria C | | Categoria D | | Dirigenti | | 38 |
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | |
| | | | | 1 | | 4 | 6 | 17 | 6 | 4 | | | |
| Napoli | Categoria A | | Categoria B | | Categoria B3 | | Categoria C | | Categoria D | | Dirigenti | | 71 |
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | |
| | | | 10 | | 1 | 1 | 8 | 16 | 19 | 16 | | | |
| Salerno | Categoria A | | Categoria B | | Categoria B3 | | Categoria C | | Categoria D | | Dirigenti | | 15 |
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | |
| | | | | | | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | | | |
| Totali | Categoria A | | Categoria B | | Categoria B3 | | Categoria C | | Categoria D | | Dirigenti | | 174 |
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | |
| | 0 | 0 | 3 | 13 | 2 | 9 | 27 | 52 | 33 | 31 | 1 | 3 | |
| 0 | | 16 | | 11 | | 79 | | 64 | | 4 | | | |
| Di cui 3 comandi | | | | | | | | | | | | | |
| Schiavo Luigi | | Dirigente | | | | | | | | | | | |
| Costa Flavia | | Cat D | | | | | | | | | | | |
| Adulto Fabiola | | Cat D | | | | | | | | | | | |

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 sono in servizio oltre al Direttore Generale due dirigenti. Oltre all'Ing. Vincenzo Paolo, Dirigente Tecnico già nei ruoli dirigenziali ACER, dal primo giugno del 2022 è entrata a far parte dell'organico dei dirigenti ACER l'Avv. Monica Tommaselli, che assurge anche al compito di Capo dipartimento di Salerno.

Con due distinti ordini servizio, nel rispetto dello Statuto ACER attualmente in vigore, emessi nel corso del 2022, sono stati individuati i Capi dipartimento di Avellino, Benevento, Caserta e Napoli. Con l'ordine di servizio n. 76/2022, rubricato al protocollo con nota n. 196361 del 07/12/2022, il Sig. Americo Galizia e l'Ing. Carmine Crisci sono stati incaricati del coordinamento rispettivamente del Dipartimento di Benevento e di Caserta, a far data dal 07/12/2022.

Con l'ordine di servizio n. 80/2022, rubricato al protocollo con nota n. 239178 del 30/12/2022, l'Ing. Carmine Andreotti e l'Ing. Luigi Ghezzi sono stati incaricati del coordinamento rispettivamente del Dipartimento di Avellino e di Napoli, a far data dal 09/01/2023.

Sono in corso le procedure di selezione di nuovi dirigenti e del personale non dirigente.

Gli alloggi gestiti complessivamente da ACER sono pari a 56.467 e sono così ripartiti tra le varie province:

| | |
|------------|---------|
| Avellino: | 6.410 |
| Benevento: | 4.210 |
| Caserta: | 7.089 |
| Napoli: | 28.568 |
| Salerno: | 10.190. |

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.

Nel corso del 2022 sono stati avviati 4 procedimenti disciplinari, di cui si riporta il dettaglio:

1. relativo all'esistenza di un procedimento penale e al momento il provvedimento disciplinare è sospeso in virtù della concomitanza di quello penale in corso;
2. un provvedimento disciplinare relativo alla mancata segnalazione al dirigente di eventi accaduti presso il dipartimento. Tale provvedimento è stato archiviato;
3. un provvedimento conclusosi con l'elevazione di sanzione con 3 giorni di sospensione, per lo svolgimento di attività in possibile conflitto di interessi;
4. un provvedimento disciplinare, ancora in corso, per violazione dell'art. 72 comma 4 l. I del CCNL funzioni locali del 16/11/2022.

Tutti i provvedimenti, di cui sopra, sono stati inviati alla Funzione Pubblica.

Con ordine di servizio n. 59 del 16/09/2022 è stata istituita una Commissione di analisi e verifica, per l'analisi e la verifica sulle attività amministrative del dipartimento di Benevento e tale disamina è ancora in corso.

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, in corso dal 2021, assume un carattere di continuità per essere al passo con le modifiche normative e sociali.

2.7 AGGIORNAMENTO MISURE DI LEGALITA' ED INTEGRITÀ IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

INDIVIDUAZIONE AREE DI RISCHIO

Sono stati svolti vari incontri per individuare le eventuali aree e attività, a più alto potenziale corruttivo e sono state individuate le seguenti aree:

1. Attività tecnico patrimoniale per vendita alloggi;
2. Gestione manutenzione impianto interno ad alloggio;
3. Gestione short list "liberi professionisti";
4. Concessione dilazione/rateizzazione della morosità locativa ERP (Edilizia Residenziale Pubblica);
5. Occupazione senza titolo - Alloggi ERP (edilizia residenziale pubblica) CE - AV;
6. Occupazione senza titolo - Alloggi ERP (edilizia residenziale pubblica) NA - BN - SA;
7. Occupazione senza titolo di locali commerciali ad uso diverso da quello abitativo (occupati per uso abitativo);
8. Predisposizione del Piano del fabbisogno triennale;
9. Procedure Ospitalità, Ampliamento Nucleo Familiare e Coabitazione finalizzata all'assistenza.

In seguito all'analisi sono state elaborate le 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 e ai referenti, nel corso del 2023, 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 2023, con la mappatura degli altri processi.

Questa attività ha permesso di aggiungere, ai 13 processi inseriti nei precedenti piani, altri 9 processi, che sono stati 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 dell'Agenzia, 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 direttore, con i funzionari responsabili delle posizioni organizzative e con i responsabili dei singoli procedimenti.

2.8 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 e il Responsabile del Servizio Risorse Umane provvederanno a definire, entro giugno del corrente anno, l'approvazione del piano annuale di formazione obbligatoria con riferimento alle attività a rischio di corruzione, individuando apposito ente/società formatore, con l'intento di rafforzare, nel triennio 2023-2025, il percorso formativo e in particolare, considerata l'importanza attribuita da ANAC al tema dei contratti pubblici per la definizione delle strategie anticorruzione nell'ambito del PNA 2022, si ritiene di dover attribuire, all'interno del percorso formativo in materia di anticorruzione e trasparenza per l'anno 2023, rilievo alla tematica degli appalti e contratti pubblici.

Inoltre, nell'ottica di favorire adeguate sinergie tra le strategie di prevenzione della corruzione, di promozione della trasparenza e di contrasto al riciclaggio, occorre dedicare un focus specifico al sistema di gestione/prevenzione del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo di cui al D.lgs. 231/2007.

Dovranno essere approfondite le strategie di prevenzione del rischio di frode nell'ambito della gestione dei fondi UE, anche con specifico riferimento ai controlli relativi all'utilizzo delle risorse PNRR.

Si ritiene utile infine prevedere uno specifico momento formativo dedicato al conflitto di interessi, in particolare nell'ambito di appalti e contratti pubblici ex art. 42 del D.lgs. 50/2016, e del divieto di pantouflage di cui all'art.53, co. 16 ter, D.lgs. 165/2001 (c.d. incompatibilità successiva), anche alla luce del rilievo riconosciuto agli istituti in esame da ANAC all'interno del PNA 2022.

Si individuano pertanto le seguenti priorità formative annuali per il 2023:

- Adempimenti anticorruzione nella gestione degli appalti e contratti pubblici;
- Adempimenti in materia di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 231/2007 e di cui all'art. 6 del D.M. Interno del 25/09/ 2015;
- Strategie di prevenzione delle frodi nell'ambito della gestione dei fondi UE, anche con specifico riferimento ai controlli relativi all'utilizzo delle risorse PNRR;
- Conflitto di interessi e divieto di pantouflage (c.d. incompatibilità successiva).

L'importanza del processo formativo che deve essere costante e continuo nel tempo è sottolineato anche dalla lectio magistralis, tenuta il 18 gennaio 2023, dal professor Giuliano Amato Presidente Emerito della Corte Costituzionale. Si riporta una parte dell'intervento, effettuato all'inaugurazione dell'ottava edizione del corso-concorso per i dirigenti pubblici SNA e nello specifico il riferimento *“alla propensione italiana alla mediocrità”* riportata dal presidente del Censis, Dott. Giuseppe De Rita. Il De Rita afferma che *“la mediocrità che connota l'Italia è uno stato di sospensione: un “galleggiamento” che “dura da un po' troppo tempo”*.

Amato nel suo discorso ritiene che: “E' vero, questa propensione c'è, ma emerge e prevale in noi quando, passivamente, lasciamo le porte aperte alla sua accettazione: nelle piccole e medie imprese non innovative, che preferiscono passare da un geometra all'altro senza mai mettersi in casa l'alieno dotato di qualità innovative, che costa di più e provocherebbe chissà quali sconvolgimenti; nelle assemblee elettive, in cui spesso trovano collocazione personaggi senza né arte né parte, che non saprebbero come collocarsi altrove; nell'amministrazione pubblica, che tanto spesso lasciamo andare a quella routine che priva di motivazione e di luce chi ci lavora. Ma questa non è la cifra delle qualità italiane, questa è la deriva in cui cadiamo, quando rinunciamo al meglio. Se questa rinuncia non c'è, se gli stimoli e i mezzi per far meglio ci sono e vengono attivati, allora vengono fuori risultati che sono d'eccellenza: da parte delle nostre imprese esportatrici, che ormai sopravanzano spesso sui mercati le mitiche imprese tedesche, da parte dei nostri ricercatori, o dei nostri analisti finanziari, che trovano fuori d'Italia posizioni pregiate; da parte dei nostri atleti, che ben preparati, motivati e sottratti ad ambienti devianti, arrivano ad exploit come quelli, di recente, del nuoto. Non c'è nessuna ragione perché ciò non accada nelle nostre amministrazioni, grazie ai giovani che voi qui selezionate, formate e immettete nelle stesse amministrazioni come nuovi e ben preparati dirigenti. Certo, una tale immissione può non bastare. Certo, l'ambiente in cui poi si ritrovano può essere tale da scoraggiare e deprimere il loro potenziale innovativo. Ma qui vale tutto quello che prima dicevo. Le riforme non basta farle, occorre dopo viverle e farle vivere. E' esattamente quello che leggiamo nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nel quale troviamo, ai fini che qui ci interessano, pool di esperti, azioni di benchmarking, incentivi alla performance dei dipendenti. Queste sequenze di parole inglesi esprimono sempre una sicura aspirazione all'efficienza. Speriamo di essere capaci una buona volta di tradurle in fatti italiani.”

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 corruttela nella gestione dell'attività posta in essere nel settore di competenza.

Nel corso dell'anno 2022 si è provveduto a formare, tramite sessioni di training on the job da remoto con una società esterna, il personale e il RPCT, al fine di approfondire il metodo qualitativo richiesto dall'ANAC per la mappatura dei processi. Prima dell'erogazione delle sessioni formative sono stati intervistati i dirigenti e il responsabile anticorruzione ACER.

Sono stati somministrati, inoltre, dei 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:

- 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.

Sempre nel corso del 2022, i dipendenti ACER sono stati formati in materia di Etica ed integrità nel sistema anticorruzione. L'adesione e la partecipazione al corso è stata molto elevata, in quanto più del 98% del personale ha concluso con esito positivo all'evento formativo.

2.9 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:

1. elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
2. 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”.

ANAC nel recente PNA 2022 dedica, con l'allegato 9 del PNA 2022, un focus specifico nella Sez. “Trasparenza in materia di contratti pubblici”, relativo agli obblighi di trasparenza specifici, aggiuntivi rispetto al passato, cui sono sottoposti i contratti pubblici ed all'applicazione a questi ultimi dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, oltre che agli obblighi di trasparenza connessi agli interventi finanziati con i fondi del PNRR.

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 della deliberazione n. 1310/2016, aggiornato, ed integrato, rispetto alla sua precedente formulazione, recependo le principali novità normative in materia di trasparenza degli appalti e contratti pubblici e di trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, in uno con le più recenti indicazioni di ANAC contenute nel PNA 2022.

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.

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

Per l'affermazione del principio di trasparenza, assume un ruolo fondamentale, lo strumento dell'accesso civico, disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013, come 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, a differenza dell'accesso documentale ai sensi della L. 241/1990, 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.

Il Registro degli accessi, pubblicato nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, Sottosezione “Altri contenuti/ “Accesso civico” del sito web istituzionale dell'ACER contiene l'elenco delle richieste di accesso relative alle tre tipologie - accesso documentale, accesso civico semplice o accesso civico generalizzato - pervenute all'Agenzia, distinte per annualità, con indicazione dell'oggetto, della data e del numero di protocollo di ricezione, del relativo esito.

Nel 2022 ACER si è dotata di specifici moduli di richiesta, di accesso civico semplice e generalizzato ex art. 5 d.lgs. 33/2013 s.m.i., disponibili all'interno della Sezione "Amministrazione trasparente", Sottosezione "Altri Contenuti/Accesso civico" del sito internet istituzionale, da compilarsi a cura del richiedente.

Nel 2022 sono pervenute 24 richieste di accesso civico, ma nessuna pertinente in quanto riferite a richieste evadibili dai singoli uffici e non a documenti, informazioni e dati di oggetto di pubblicazione obbligatoria sul sito della trasparenza dell'ACER e 33 richieste di accesso civico generalizzato, sebbene la quasi totalità non erano attinenti a tale istituto.

Nel 2023 saranno monitorate le richieste di accesso generalizzato e, nel Piano 2024 - 2026 saranno indicati i dati e i documenti più richiesti, che saranno quindi dal 2024 oggetto di pubblicazione in "Dati ulteriori".

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

2.11 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 del precedente CdA.

ACER ha doverosamente segnalato ed avviato le procedure previste per legge, dalla quale sono scaturiti gli atti e i documenti allegati al Piano 2022 – 2024 e 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.

Il Collegio dei Revisori con il verbale n. 13/2022, inviato ad ACER a mezzo PEC prot. n. 88663 del 20/05/2022, ritiene "sussistere nel caso in esame un conflitto di interesse strutturale in capo al Consigliere di Amministrazione". Inviata la documentazione ai vari enti e al soggetto interessato, il Consigliere è stato informato che non fosse più possibile né partecipare ai Consigli di Amministrazione dell'ACER e né richiedere informazioni nella veste di consigliere.

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.

2.12 ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

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 temperando 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.

Con la determina n. 346 del 11/03/2022 è stata definita, per il dipartimento di Salerno, la riorganizzazione degli Uffici, in seguito anche agli eventi occorsi presso la sede di Salerno.

Con nota prot. n. 188095 del 30/11/2002, il RPCT ha richiamato le Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 e la Delibera ANAC n. 192 del 9 marzo 2021 e quindi ha indicato che ove, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, è possibile prevedere che vengano attuate scelte organizzative ed adottate altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze. Tali misure mirano ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione e di attribuire a soggetti diversi i compiti relativi allo svolgimento di istruttorie e accertamenti, all'adozione di decisioni, all'attuazione delle decisioni prese e all'effettuazione delle verifiche.

Inoltre, è stato possibile far ruotare il dirigente del dipartimento di Avellino, attraverso la nomina dei coordinatori dei Dipartimenti delle singole province dell'ACER.

Alla determina n. 50 del 17/01/2023 è stato allegata la nota del responsabile anticorruzione che raccomanda sia l'adozione di programmi periodici di rotazione graduale delle posizioni organizzative e di provvedere anche alla rotazione di tutto il personale, anche per favorire percorsi di crescita e

arricchimento professionale del personale. Con la determina sopra citata, è stata istituita una nuova UOC e contemporaneamente sono state soppresse le UOC Contabilità Utenza, Locazioni e Locali Commerciali, cambiando i titolari delle posizioni organizzative.

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.

2.13 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 (OIV) riveste un ruolo fondamentale nel coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'ACER, in applicazione dell'art. 1, co. 8 della L. 190/2012 che - nell'individuare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza quale "contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale" - prescrive uno stretto raccordo tra i due strumenti PTPCT/PIAO e Piano della Performance e, dunque, implica una forte sinergia tra RPCT ed OIV.

2.14 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.

Nel corso del 2022 l'applicativo in uso, per i dipartimenti di Napoli e di Benevento, per la gestione amministrativa e contabile delle utenze è stato esteso anche al dipartimento di Salerno e, entro marzo 2023, il medesimo software sarà utilizzato anche dal dipartimento di Caserta.

Entro la fine del corrente anno, anche il dipartimento di Avellino usufruirà del medesimo programma. Tale processo consente di rendere i dati omogenei e di individuare i procedimenti a maggior rischio di corruzione e di definire le misure e i relativi controlli.

2.15 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 e tramite l'invio all'indirizzo e-mail, che nel caso di dipendente dell'Agenzia ha come nome a dominio la ragione sociale dell'Ente (nome.cognome@acercampania.it) e che nel caso di collaboratori è quello fornito all'atto dell'instaurarsi del rapporto.

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 Piano vigente.

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)

L'istituto del whistleblowing, introdotto nell'ordinamento dall'art.1, co. 51 della Legge n. 190/2012 e reso maggiormente efficace dalla Legge n. 179/2017, nasce al fine di incoraggiare i dipendenti pubblici, intesi non solo come dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche, ma anche come dipendenti di enti pubblici economici o di enti di diritto privato a controllo pubblico, cui sono in tal caso parificati i lavoratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, a denunciare gli illeciti, di interesse generale e non di interesse individuale, di cui vengono a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001. L'obiettivo è quello di favorire l'emersione di tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati di funzioni pubbliche. A tal fine la normativa in oggetto dispone una tutela forte dell'anonimato del denunciante, entro i limiti di cui al comma 3 dell'art. 54-bis innanzi citato, e stabilisce il divieto di sottoporre a sanzioni, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre i segnalatori di illeciti a misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Un ruolo di rilievo nella gestione delle segnalazioni del cd. whistleblower è attribuito dalla citata L. 179/2017 al RPCT, il quale - come evidenziato dall'ANAC nel PNA 2019 - oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute" da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell'art. 54-bis.

L'onere di istruttoria, che la legge assegna al RPCT, si sostanzia, ad avviso dell'Autorità, nel compiere un primo imparziale esame sulla sussistenza (c.d. Fumus) di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo che si riferisce ad una attività "di verifica e di analisi". Resta fermo, in linea con le indicazioni già fornite nella delibera ANAC n. 840/2018, che non spetta al RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali.

ACER si è dotata di un sistema che consente al dipendente pubblico o al collaboratore dell'Agenzia o ai soggetti privati fornitori dell'Ente stesso, che abbiano assistito a illeciti o ne siano venuti a conoscenza in relazione allo svolgimento della propria attività lavorativa, possono accedere dal sito web istituzionale dell'ACER www.acercampania.it> **Servizi On-line > Segnalazione illeciti (url: <https://www.acercampania.it/index.php/segnalazione/>)** ed inviare la propria segnalazione anonima utilizzando il Sistema Whistleblowing dell'ACER. Attraverso un codice identificativo univoco (key code) associato alla registrazione di ogni segnalazione, il segnalante può "dialogare" con l'Agenzia in modo spersonalizzato ed essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Tale sistema di comunicazione delle segnalazioni anonime è già stato e continuerà ad essere oggetto di integrazioni evolutive, in adeguamento ai successivi orientamenti dell'ANAC sulla materia e della metodologia e degli strumenti utilizzati per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite rispetto alle recenti indicazioni dell'Autorità, considerato che il processo di revisione dell'istituto del whistleblowing sia a livello europeo che nazionale deve estendersi alla normativa di recentissima approvazione sul tema. Infatti, in base al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante "l'attuazione della direttiva n. 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", pubblicato in G.U. n. 63 del 15/3/2023 e in vigore dal 30/3/2023, gli Enti pubblici e le aziende private di grandi dimensioni avranno quattro mesi per adeguarsi alle nuove disposizioni sul whistleblowing. Per le aziende che impiegano meno di 250 dipendenti ci sarà invece tempo fino al 17/12/2023.

La Direttiva Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di armonizzare la disciplina prevista in materia di whistleblowing nei vari Paesi dell'Unione, ha previsto standard minimi di protezione, introducendo maggiori garanzie a tutela dei soggetti segnalanti senza prevedere differenze tra settore pubblico e settore privato. Conseguentemente, la Legge di delegazione europea 2021 - approvata dal Governo in data 4 agosto 2022, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 199, il 26 agosto 2022 ed entrata in vigore il 10 settembre 2022 - all'art. 13 ha prescritto l'obbligo di adozione di un decreto attuativo in materia di whistleblowing che modifichi la vigente disciplina nazionale di cui alla Legge n. 179/2017, osservando una serie di principi e criteri direttivi specifici. Quindi, il 9 dicembre 2022, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, il Consiglio dei Ministri ha approvato uno schema di decreto legislativo. L'iter legislativo, conclusosi con il d.lgs. 24/2023, riconosce all'istituto in esame un ruolo chiave nella prevenzione del rischio corruttivo e nel contrasto degli illeciti ed assicura maggiore protezione al whistleblower alla luce della circostanza che coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione.

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

2.16 CONFLITTO DI INTERESSI, INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI

L'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi riveste un ruolo fondamentale per la prevenzione dei fenomeni corruttivi. La disciplina generale in materia di conflitto di interessi è prevista sia dal vigente Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici (art. 7 del D.P.R. 62/2013), sia della legge sul procedimento amministrativo (art. 6 bis della L. 241/1990), che prescrivono l'obbligo per il dipendente/responsabile del procedimento di comunicazione di eventuali situazioni di conflitto e di conseguente astensione. Alle fattispecie di conflitto di interesse tipizzate dall'art. 7 del D.P.R. 62/2013 si aggiungono poi le ipotesi di "gravi ragioni di convenienza" e di "altro interesse personale" di cui, rispettivamente, all'art. 7 del D.P.R. 62/2013 ed all'art. 42 del D.lgs. 50/2016, che ricomprendono tutte quelle situazioni che, per la loro prossimità alle fattispecie tipizzate, sono comunque idonee a determinare un pericolo di inquinare l'imparzialità o l'immagine imparziale dell'Amministrazione. Il D.lgs. n. 39/2013, attuativo della L. n. 190/2012, ha inoltre predeterminato fattispecie di incompatibilità e inconferibilità di incarichi per le quali si presume in un circoscritto arco temporale (cd. periodo di raffreddamento) la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

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 e 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.

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:

1. 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;
2. 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.

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.

A tal fine sono stati predisposti moduli-tipo da utilizzare per produrre le dichiarazioni/comunicazioni/attestazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, di inconferibilità e di incompatibilità da parte di tutti i soggetti che, nei diversi ruoli ed a vario titolo, prestano attività presso l'ACER. Tali modelli devono essere compilati, sottoscritti e notificati, all'Ufficio Risorse Umane e alla struttura a cui le dichiarazioni/comunicazioni sono rivolte, nelle forme previste dalla legge all'atto del conferimento dell'incarico e poi con cadenza annuale e da aggiornare in caso di variazioni sopravvenute del contenuto. L'interessato deve comunicare tempestivamente la situazione di incompatibilità, di inconferibilità e/o di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico stesso.

I moduli-tipo, sono conservati dall'Ufficio Risorse Umane e dalla struttura a cui le dichiarazioni/comunicazioni sono rivolte e rispetto alle quali si effettuano eventuali attestazioni, con l'adozione di misure tecniche e organizzative che garantiscano la riservatezza degli interessati ai sensi del Regolamento (UE) 679/2016 e del D.lgs. n. 196/2003 s.m.i.. Successivamente, si procede, se ne ricorrono i presupposti ex D.lgs. n. 33/2013, alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'ACER delle dichiarazioni a cura di ciascun Dirigente/Capo Dipartimento, previo oscuramento dei dati personali non necessari.

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

Nel corso del 2022 si sono rilevate due situazione di conflitto di interesse, una relativa al consigliere del CdA e già esposta nel paragrafo 11 e una ad un dipendente che ha immediatamente rimosso la causa di conflitto.

Nel corso del 2023 occorre continuare a monitorare il rispetto delle indicazioni in materia di incompatibilità, inconferibilità e di conflitto 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.

In conformità a quanto previsto dall'art. 35 bis del D.lgs. 165/2001 come modificato dalla L.190/2012 e come disposto da ANAC nella Delibera n. 25 del 15 gennaio 2020 recante "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici" nel corso del 2023 saranno predisposti appositi moduli-tipo per la "Dichiarazione di insussistenza di cause ostative alla nomina quale componente di commissione di gara" e per la "Dichiarazione di insussistenza di cause ostative alla nomina quale componente di commissione di concorso".

Annualmente, entro il 10 dicembre, l'Ufficio Risorse Umane invia al RPCT un report relativo alla verifica della veridicità delle dichiarazioni rese e delle eventuali determinazioni assunte.

2.17. CONFLITTO DI INTERESSE IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

Con il richiamato PNA 2022, ANAC ha individuato i possibili eventi rischiosi e le relative misure di prevenzione che le Amministrazioni possono inserire nei propri PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. All'interno dell'Allegato 8 del PNA – "check list per gli appalti" sono state previste specifiche check-list di cui le P.A. potranno avvalersi per la preparazione

e il successivo controllo degli atti di gara, con particolare riferimento a quelle procedure che, considerati i margini più ampi di discrezionalità, possono comportare maggiori rischi corruttivi o di maladministration, ossia: a) affidamento diretto; b) procedura negoziata per i servizi e le forniture; c) procedura negoziata per i lavori; d) procedure derogatorie; e) varianti/modifiche contrattuali.

Considerato che le citate check list del PNA 2022 (<https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>) costituiscono uno strumento operativo agile e versatile per la compilazione e il controllo degli atti relativi alle procedure occorre, con un processo graduale, adottare le suddette check list per gli appalti quale strumento operativo, di cui sono tenute ad avvalersi tutte le unità sia nell'ambito delle procedure di affidamento per acquisizione di lavori, servizi e forniture, che per lo svolgimento dei relativi controlli tanto di primo quanto di secondo livello. Si riporta in allegato al piano il file in pdf, rinvenibile sul sito dell'ANAC con la dicitura "All. 8 check list versione informatizzata.pdf"

L'ANAC ha poi prestato particolare attenzione alla disciplina del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici (art. 42 d.lgs. 50/2016) e con il PNA 2022 ha fornito misure concrete da adottare nella programmazione dell'anticorruzione in materia di contratti, elaborando tra l'altro un esempio di modello di dichiarazione (par. 3.2 – Parte Speciale PNA 2022) per individuare anticipatamente possibili ipotesi di conflitto di interessi nelle gare. Con il presente Piano, al fine di assicurare l'immediata emersione di eventuali conflitti e consentire all'Agenzia di assumere le opportune determinazioni in merito, si stabilisce che ciascun dipendente/dirigente, all'atto della nomina quale RUP, è tenuto a rendere una dichiarazione scritta al soggetto che lo ha nominato e al Responsabile di Gare e Contratti recante attestazione dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse. Tale dichiarazione andrà resa, per ogni singola gara, attraverso l'utilizzo del modello appositamente elaborato e allegato al presente Piano con la denominazione "dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto d'interesse per i R.U.P. delle procedure di gara" che dovrà essere aggiornata in caso di eventuali variazioni di quanto dichiarato.

Tali dichiarazioni devono essere conservate dall'unità interessata e dal Responsabile di Gare e Contratti, che provvederà a creare un apposito archivio per la conservazione delle attestazioni e che semestralmente procederà ad inviare al RPCT apposito report.

Il PNA 2022 rimarca inoltre la rilevanza, in termini di prevenzione del rischio corruttivo negli appalti pubblici, del rafforzamento dell'attività antiriciclaggio, esplicitando la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti e forniture pubbliche, per potere identificare con precisione i soggetti coinvolti in eventuali partecipazioni sospette, onde evitare che sia occultato il reale beneficiario.

Coloro che parteciperanno alle gare dovranno rilasciare apposita dichiarazione contenente i dati e l'assenza di conflitto di interesse del titolare effettivo.

Tali attestazioni saranno notificate al Responsabile di Gare e Contratti e dal Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio che provvederanno ad istituire, gradualmente, apposito registro.

Inizialmente annualmente, i soggetti di cui sopra effettueranno, con l'ausilio del RPCT, dei controlli a campione per la verifica delle dichiarazioni rese.

2.18. 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/wpcontent/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, che 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.

2.19. 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, preconstituendo, 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, qualunque sia la causa della cessazione dal servizio. Pertanto i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Ovviamente, sono interessati da questa disposizione i 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.

L'ANAC, nell'ambito del PNA 2022, raccomanda alle Pubbliche Amministrazioni di inserire nel Codice di comportamento e nel PTPCT/PIAO misure adeguate per garantire l'attuazione delle disposizioni in materia di pantouflage e al fine di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma, propone l'inserimento dell'obbligo per il dipendente di sottoscrivere, entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'Amministrazione, ad esempio tre anni prima della cessazione dal servizio, previa comunicazione via PEC da parte dell'Amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente stesso prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto in questione. Per quanto riguarda le misure da inserire nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, l'Autorità suggerisce: l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage; la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; la previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro; in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013, la previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage; la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016; l'inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni, comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001; l'inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012; la promozione da parte del RPCT di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema; la previsione di specifici percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico; l'attivazione di verifiche da parte del RPCT secondo uno specifico modello operativo definito dalla medesima Autorità e descritto nel PNA 2022, par. 3.2.

In linea con la modalità adottata negli anni precedenti, l'ufficio Risorse Umane provvederà ad effettuare le verifiche, utilizzando il portale delle Agenzie delle Entrate, di tutti i dipendenti cessati nel 2020.

Nel triennio 2023 – 2025, arco temporale di riferimento del presente piano, ACER progressivamente procederà ad estendere le misure già precedentemente introdotte:

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

Entro il 10 dicembre il responsabile delle Risorse Umane e il Responsabile di Gare e contratti presentano, al RPCT, un report contenente il monitoraggio dei punti precedenti.

Si allega al presente piano la dichiarazione da far sottoscrivere al dipendente (dirigente e non), con cui prende atto della disciplina del pantouflage assumendosi l'impegno di rispettare il divieto in questione.

2.20. 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 2023", 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.

2.21 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.

3 PERFORMANCE

3.1 OBIETTIVI PERSONALE DIRIGENTE

Sicurezza: Incremento del 10% spesa effettiva, impegnata e pagata per la manutenzione dei fabbricati. L'obiettivo trasversale consiste nell'impegno e nel raggiungimento di un livello totale – e, anzi, rafforzato – di capacità di spesa per la sicurezza e per la manutenzione. Posta la sostanziale invarianza delle previsioni di spesa per le attività di messa in sicurezza di manutenzione straordinaria, saranno valutate le capacità di programmazione e realizzazione effettiva degli interventi, prevedendo fin da ora che la possibilità di variazioni di bilancio fino al 10% in aumento della spesa delle previsioni iniziali 2023, a fronte dell'efficienza e velocità di realizzazione delle attività di messa in sicurezza e ristrutturazione dei fabbricati Acer;

Sviluppo: obiettivo di riduzione del 10% dei tempi previsti dai crono programmi per gli interventi finanziati con fondi PNRR e con altri canali di finanziamento pubblico. E' nota la preoccupazione, nel rispetto dei tempi di lavoro sul PNRR stabiliti a livello europeo per l'Italia: la risposta con il contributo della classe dirigente Acer sarà nel senso non solo della competenza, ma del miglioramento ed abbreviazione dei tempi di lavoro e di attuazione e degli impegni. Sarà valutato il risultato finale stabilito per il 2023 e non anche quello delle fasi intermedie previste nei crono programmi;

Trasparenza: incremento delle entrate del 10% rispetto alle previsioni. La parola chiave dell'obiettivo è solo apparentemente eccentrica, rispetto al contenuto dello stesso. Questo consiste nell'impegno ad una sana ed efficiente gestione dei contratti di locazione, del recupero crediti e dei contratti di vendita degli alloggi. Il risultato atteso è di un incremento del 10% rispetto alle previsioni iniziali delle entrate di parte corrente e capitale a riprova e conferma di uno sviluppo della capacità organizzativa, di relazione gentile ed efficace delle relazioni con gli assegnatari e con i potenziali acquirenti. La trasparenza riguarda i processi, le procedure, gli obblighi e le predette economicità dei progetti e delle attività istituzionali.

Aggiornamento dei regolamenti gestionali dell'Ente già esistenti e formulazione di nuovi regolamenti ai fini di migliorare l'attività istituzionale secondo criteri di trasparenza e imparzialità. Il presente obiettivo tende a porre in essere le azioni di studio e di redazione di regolamenti dell'Ente al fine di adeguarli alle nuove esigenze funzionali dell'Ente: Redazione o revisione di almeno n.3 regolamenti interni gestionali approvati con delibera del C.d.A.

Il rispetto ed il pieno utilizzo dei budget assegnati in materia di salario accessorio del personale in quanto finalizzati a perseguire misure di efficientamento e di razionalizzazione dei processi lavorativi, in un contesto caratterizzato dalla progressiva riduzione delle risorse disponibili: monitoraggio semestrale dei budget di salario accessorio assegnati, sulla base delle nuove modalità applicative stabilite con il CCDI 2023, per indennità di specifiche responsabilità e condizioni di lavoro.

Contrasto all'abusivismo edilizio: attuazione delle direttive impartite con Ordine di Servizio n.5 del 21 gennaio 2023: fino al 65% degli adempimenti - obiettivo non raggiunto; dal 65% all'80% - obiettivo parzialmente raggiunto; oltre l'80% - pieno raggiungimento dell'obiettivo.

3.2 OBIETTIVI P.O.

Obiettivi Strategici

- il rispetto puntuale dei tempi di conclusione dei procedimenti, anche in attuazione dell'art.2, comma 9, della Legge 241/1990 e s.m.i., in forza del quale "La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale (..)";
- l'attuazione delle misure previste dal D.Lgs, 33/1993 e degli obblighi di pubblicazione elencati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023/2025 Acer, in adempimento del principio di collegamento di tali documenti al Piano della Performance dell'ente e tenendo conto che "le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti".

Obiettivi Gestionali

- Contrasto all'abusivismo edilizio attuazione delle direttive impartite con Ordine di Servizio n.5 del 21 gennaio 2023: fino al 65% degli adempimenti - obiettivo non raggiunto; dal 65% all'80% - obiettivo parzialmente raggiunto; oltre l'80% - pieno raggiungimento dell'obiettivo.
- Evasione adempimenti relativi alla materia dell'anticorruzione nei termini indicati nel PTPCT: oltre il 90% del n. adempimenti evasi rispetto al n. adempimenti presenti nel Piano in materia di anticorruzione - pieno raggiungimento dell'obiettivo;
- Capacità di gestione della trasparenza e delle misure anticorruzione: evasione oltre il 95% istanze di accesso civico generalizzato o accesso agli atti ai sensi della L. 241/1990 entro i termini di legge - pieno raggiungimento dell'obiettivo.
- Il rispetto dei tempi normativi stabiliti per la risposta alle richieste dall'Ufficio Relazione con il Pubblico, a seguito di istanze del cittadino per la riproduzione di atti ai sensi della legge 241/1990, in quanto il diritto di accesso ai documenti ed alle informazioni in possesso dell'ente costituisce uno dei precipitati più significativi del bisogno di conoscenza e di trasparenza dell'agire delle Pubbliche Amministrazioni: -Rilevazione periodica sullo stato di soddisfazione degli utenti in merito alla richiesta - Riduzione del 10% dei tempi previsti dal vigente regolamento dell'Ente - pieno raggiungimento dell'obiettivo.
- Monitoraggio del corretto e completo inserimento mensile delle assenze e presenze dei dipendenti, per ciascun ufficio di livello dirigenziale, sul modulo dedicato del sistema informativo del personale: report giornaliero dei presenti e tempestiva segnalazione al Dirigente delle anomalie riscontrate - 95% degli adempimenti - pieno raggiungimento dell'obiettivo.

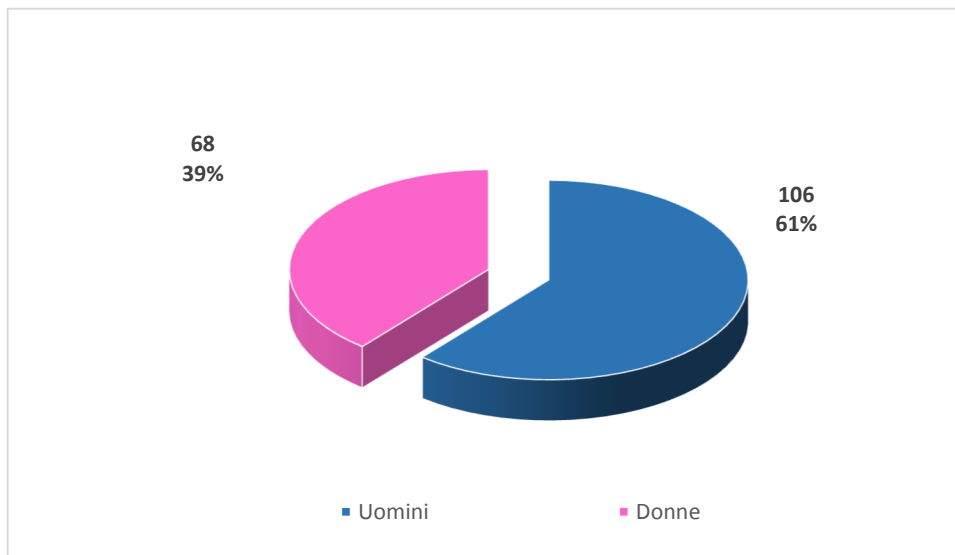
- Controlli di qualità del servizio di Pronto Intervento per la manutenzione del verde orizzontale: calcolo mensile del numero di interventi eseguiti sul territorio: evasione almeno dell'80% delle richieste - pieno raggiungimento dell'obiettivo.
- Efficientamento e razionalizzazione dei processi organizzativi dell'ente: Approvazione di un nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adeguato al nuovo modello organizzativo dell'Ente - pieno raggiungimento dell'obiettivo se avviato entro l'anno.
- Implementazione del ciclo della performance e del sistema dei controlli interni: Sviluppo programmatico della funzione di controllo strategico volta ad offrire agli organi di indirizzo politico elementi finalizzati sia alla valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, che alla valutazione dello stato di realizzazione delle indicazioni programmatiche formulate - pieno raggiungimento dell'obiettivo con oltre il 90% dei controlli.
- Realizzazione rete VPN: pieno raggiungimento dell'obiettivo se attuato entro l'anno.
- Efficientamento e razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse umane: definizione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 - 2025 sulla base del sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria ed avvio delle procedure selettive conseguenti autorizzate per l'anno 2023: - pieno raggiungimento dell'obiettivo con l'avvio dell'70% delle procedure concorsuali previste.
- Ottimizzazione ed efficientamento della gestione economica delle risorse umane dell'ente: rispetto dei termini normativi stabiliti per i principali adempimenti fiscali a carico dell'ente - pieno raggiungimento dell'obiettivo con il 90% degli adempimenti evasi entro i termini.
- Efficace rappresentanza e difesa dell'ente, ottimizzazione delle attività di supporto consulenziale e miglioramento delle tempistiche di attivazione delle procedure di recupero: efficacia dell'azione dell'amministrazione rispetto ai contenziosi passivi, sia in primo grado che nei gradi successivi - pieno raggiungimento dell'obiettivo in base ai seguenti indicatori:
 - a) 100% delle costituzioni in giudizio sul numero complessivo di cause civili fissate, al netto delle cause in cui l'Amministrazione ha formalmente deciso la non costituzione ovvero di quelle per le quali l'Avvocatura ha valutato non utile, nell'interesse dell'amministrazione, svolgere attività difensiva;
 - b) Numero di sentenze o decisioni sfavorevoli del G.O. civile per mancata costituzione in qualunque fase del processo non superiore all'1% sul numero complessivo di sentenze o decisioni (al netto delle mancate costituzioni in cui l'Amministrazione ha formalmente deciso la non costituzione ovvero di quelle per le quali l'Avvocatura ha valutato non utile, nell'interesse dell'Amministrazione, svolgere attività difensiva e delle sentenze risarcitorie in cui l'ente era assistito da legali di società assicurative che all'epoca dei fatti provvedevano anche alla difesa dell'assicurato in virtù di patto di gestione della lite).

4. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 STATO DELL'ARTE

Alla data del 01/01/2023 il numero di dipendenti ACER è di n. 175 unità, al 01/03/2023 è n. 174 distribuite come segue:

| Dipendenti ACER - 01/03/2023 | |
|------------------------------|-----|
| Uomini | 106 |
| Donne | 68 |
| Totale | 174 |

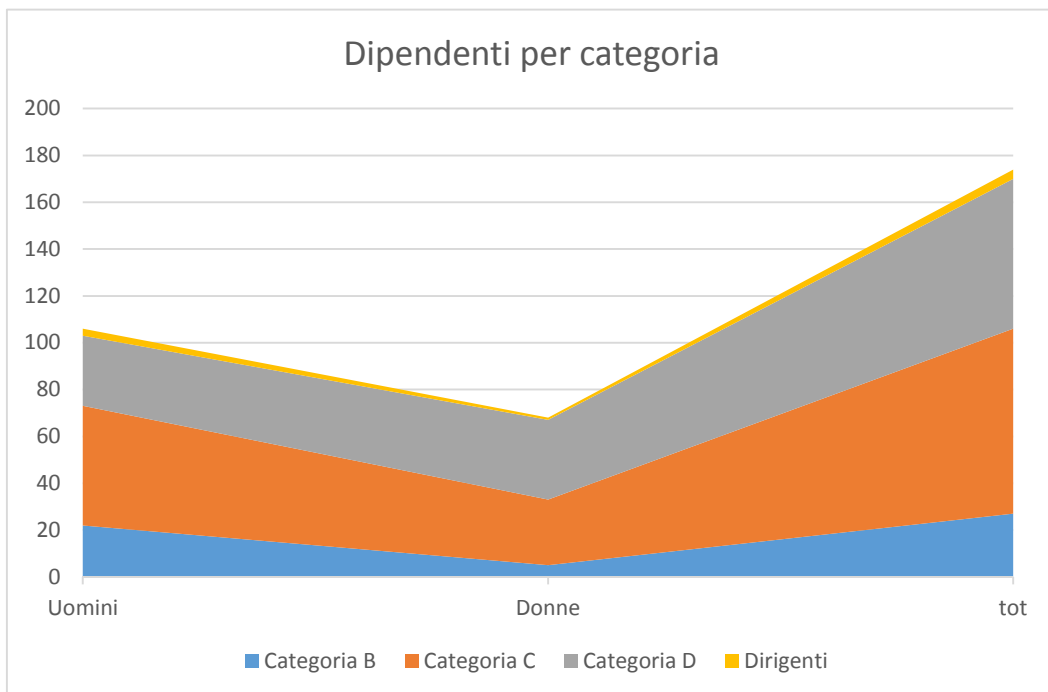


Dipendenti per categoria al 01/03/2023

| | Uomini | Donne | tot |
|-------------|--------|-------|-----|
| Categoria B | 22 | 5 | 27 |
| Categoria C | 51 | 28 | 79 |
| Categoria D | 30 | 34 | 64 |
| Dirigenti | 3 | 1 | 4 |

Totale

174



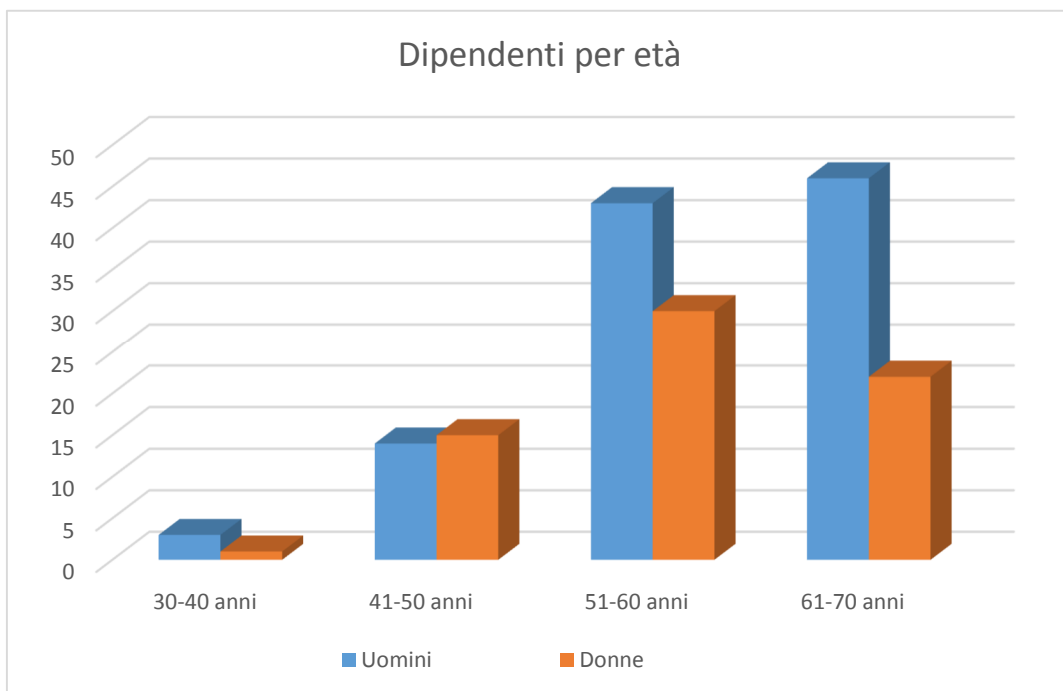
Dipendenti distribuiti per fascia di età (**l'81% dei dipendenti supera i 50 anni – il 39% i 61 anni**):

Dipendenti per età al 01/03/2023

| | Uomini | Donne | tot |
|------------|--------|-------|-----|
| 30-40 anni | 3 | 1 | 4 |
| 41-50 anni | 14 | 15 | 29 |
| 51-60 anni | 43 | 30 | 73 |
| 61-70 anni | 46 | 22 | 68 |

Totale

174



4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 settembre 2021 e delle linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche adottate dal DFP il 30.11.2021, l'ente provvederà all'adozione di un nuovo regolamento in materia per disciplinare il Lavoro Agile in via ordinaria.

4.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

4.3.1 Premessa

L'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, introduce il concetto di spesa potenziale massima, che è il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica.

L'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Dunque, l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni.

L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi. La declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa.

Nella nuova programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (approvate con il Dm 8 maggio 2018), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di dotazione di spesa potenziale massima.

Le linee di indirizzo chiariscono che l'indicatore di spesa potenziale resta quello definito dalla normativa vigente.

In adempimento a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 non risultano presso quest'Agenzia situazioni di esubero/eccedenze di personale rispetto all'anno 2022.

L'art. 1 comma 562 della legge n° 296/2006 prevede:

“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558” .

Tale ultima espressione è stata interpretata dalla giurisprudenza contabile nel senso di “cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della disposizione (comma 562) anche con riferimento a esercizi rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione”.

Tale disposizione risulta confermata dall'art. 1, comma 762 della Legge 28/12/2015, n° 208 (Legge di stabilità 2016).

ACER rispetta i limiti di contenimento della spesa del personale secondo i dettami del comma 562 della L. 296/2006 e ss.mm.ii, tenendo conto che il costo del fabbisogno del personale 2023, rientra nei limiti di spesa dell'anno 2008 pari a € 20.814287,96

QUANTIFICAZIONE PERSONALE CESSATO QUINQUENNIO 2018-2022

| CATEGORIA | Unità cessate anni 2018>2022 |
|-----------|---------------------------------|
| DIRIGENTI | 11 |
| D | 70 |
| C | 36 |
| B | 12 |
| A | 1 |
| Totale | 130 |

4.3.2 Normativa di riferimento

Il quadro normativo per l'adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale include i seguenti riferimenti:

- gli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti “all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e alle “linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”;
- il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute dell'8 maggio 2018, con il quale sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter, le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.

4.3.3 Articolazione organizzativa

Allo stato, ACER si compone di un'Area centrale, comprendente servizi, presso la sede legale dell'Agenzia, e di 5 Dipartimenti.

Ad oggi, l'organizzazione degli uffici dell'Agenzia è articolata in strutture complesse (U.O.C.). L'articolazione di base dell'Agenzia è stata improntata ad un assetto organizzativo che è finalizzato a garantire il soddisfacimento dei bisogni degli utenti, ma questa organizzazione, varata nel 2019, presenta ampi margini di miglioramento e grandi elementi differenziali rispetto all'impostazione iniziale.

Il settore delle attività di governance è nell'Area centrale ma deve essere fortemente potenziato nella qualità professionale e nel contingente numerico. L'organizzazione dei Dipartimenti va totalmente ripensata e rivista alla luce dei criteri di convergenza delle attività, economia di gestione, valorizzazione delle professionalità e mobilità interna.

4.3.4 Consistenza della dotazione organica del personale

La **Tavola 1** fotografa la situazione dell'organico di ACER all'01/01/2023:

Tavola 1

| Direttore Generale | Dirigenti | cat. B | cat. B3 | cat. C | cat. D | Totale |
|--------------------|-----------|--------|---------|--------|--------|---------------|
| 1 | 3 | 19 | 8 | 80 | 64 | 175 |

La **Tavola 2** evidenzia le unità in comando all'01/01/2023.

Tavola 2

| | Direttore Generale | Dirigenti | cat.B | cat. B3 | cat.C | cat.D | Totale |
|---------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|---------------|
| Organico | 1 | 3 | 19 | 8 | 80 | 64 | 175 |
| di cui in comando | | 1 | | | | 2 | 3 |
| <i>in servizio</i> | 1 | 2 | 19 | 8 | 80 | 62 | 172 |

4.3.5 Valutazione finanziaria del personale in servizio nel 2023

La **Tavola 3** mostra la spesa di personale relativamente al trattamento economico fondamentale (voci fisse e continuative) per l'anno 2023.

Tavola 3

| Personale del comparto | Num Dip. | Capitoli di Bilancio | | | | | | | | Totali per categ. |
|------------------------|------------|----------------------|--------------|------------|------|------|------------|------------|------------|---------------------|
| | | 30.3 | 40.3 | 41.3 | 44.3 | 45.3 | 48.3 | 70.3 | 87.3 | |
| | 212 | | 4.767.521,46 | 700.000,00 | | | 778.000,00 | 110.141,34 | 360.000,00 | 6.715.662,80 |

| | | | | | | | | | | |
|---------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| Dirigenti | 6 | | | | 271.564,80 | 273.074,10 | | | | 544.638,90 |
| D.G. | 1 | 192.000,00 | | | | | | | | 192.000,00 |
| Totali | 219 | 192.000,00 | 4.767.521,46 | 700.000,00 | 271.564,80 | 273.074,10 | 778.000,00 | 110.141,34 | 360.000,00 | 7.452.301,70 |

4.3.6 Costo del personale in comando presso altre amministrazioni.

La **Tavola 4** mostra il costo del personale in comando, relativamente al trattamento economico fondamentale (voci fisse e continuative) per l'anno 2023.

Tavola 4

| Categoria | Num. Dip. | Capitoli di bilancio | | | | | Totali per categ. |
|-----------|-----------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-------------------|
| | | 40.3 | 41.3 | 44.3 | 45.3 | 70.3 | |
| D | 2 | 55.505,02 | 10.516,92 | | | 1.238,11 | 67.260,04 |
| Dirigenti | 1 | | | 45.260,80 | 45.512,35 | | 90.773,15 |

4.3.7 Collocamenti in quiescenza e trasferimenti

Le tavole **Tavola 5.2023**, **Tavola 5.2024** e **Tavola 5.2025** mostrano i movimenti nella consistenza "effettiva" di personale per gli anni 2023-2024-2025 a seguito dei pensionamenti ipotizzati e dei trasferimenti per mobilità al 28/02/2023. Esse indicano, per livello di inquadramento giuridico, la consistenza iniziale di personale (al 1° gennaio), i movimenti in corso d'anno (cessazioni e trasferimenti), la consistenza finale (al 31 dicembre). I trasferimenti indicati sono quelli ad oggi noti.

Tavola 5.2023

| | Anno 2023 | | | | | | |
|---|--------------------|-----------|--------|---------|--------|--------|------------|
| | Direttore Generale | Dirigenti | cat. B | cat. B3 | cat. C | cat. D | Totale |
| Organico all'01/01/2023 (senza i comandi) | 1 | 2 | 19 | 8 | 80 | 62 | 172 |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|---|--|---|---|---|
| in uscita per cessazione | | | 3 | | 2 | 2 | 7 |
| in uscita per trasferimento | | | | | 1 | | 1 |

| Cognome | Nome | Categorie | Posizione Economica | Trasferimento2023 |
|---------|-----------|-------------|---------------------|-------------------|
| SIMEONE | VALENTINA | Categoria C | C6 | mar-2023 |

| Cognome | Nome | Categorie | Posizione Economica | pensione 2023 |
|------------|-----------|-------------|---------------------|---------------|
| VENTURELLI | BRUNO | Categoria B | B1 | lug-23 |
| SAUT | GIOVANNI | Categoria B | B1 | lug-23 |
| DI VAIO | SALVATORE | Categoria B | B1 | ago-23 |
| D'ALESSIO | LELLA | Categoria C | C1 | dic-23 |
| SCARPA | FRANCESCO | Categoria C | C6 | nov-23 |
| GHEZZI | LUIGI | Categoria D | D7 | ago-23 |
| DI NUZZO | GIUSEPPE | Categoria D | D7 | ago-23 |

Tavola 5.2024

| <u>Anno 2024</u> | | | | | | | |
|--|--------------------|-----------|--------|---------|--------|--------|------------|
| Organico all'01/01/2024 (senza i comandi) | Direttore Generale | Dirigenti | cat. B | cat. B3 | cat. C | cat. D | Totale |
| Organico | 1 | 5 | 16 | 8 | 92 | 86 | 208 |
| in uscita per cessazione | | | 1 | | 4 | 3 | 8 |

| Cognome | Nome | Categorie | Posizione Economica | pensione 2024 |
|------------|-----------------|-------------|---------------------|---------------|
| RICCIO | LUIGI | Categoria B | B1 | ago-24 |
| TORTORO | TOMMASO | Categoria C | C6 | mar-24 |
| DE STEFANO | MARIA FRANCESCA | Categoria C | C6 | lug-24 |
| STABILE | ROSA | Categoria C | C6 | ago-24 |
| PETRUOLO | ANTONIO | Categoria C | C5 | nov-24 |
| ARCARO | ADRIANA | Categoria D | D7 | giu-24 |

| | | | | |
|-------|-----------|-------------|----|--------|
| MORRA | GIANCARLO | Categoria D | D6 | ago-24 |
| SANTO | FRANCESCO | Categoria D | D7 | dic-24 |

Tavola 5.2025

| | | Anno 2025 | | | | | | |
|---|--------------------|------------------|-----------|----------|-----------|-----------|---------------|--|
| Organico all'01/01/2025 (Compresivi dei rientri dal comando) | Direttore Generale | Dirigenti | cat. B | cat. B3 | cat. C | cat. D | Totale | |
| Organico | 1 | 6 | 15 | 8 | 90 | 91 | 211 | |
| in uscita per cessazione | | | 1 | | 1 | 2 | 4 | |

Spesa del personale anno 2024-2025

| | | Capitoli di Bilancio | | | | | | | | |
|------------------------|------------|----------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------------------|
| Personale del comparto | Num. Dip. | 30.3 | 40.3 | 41.3 | 44.3 | 45.3 | 48.3 | 70.3 | 87.3 | Totali per categ. |
| | 204 | | 4.685.148,45 | 700.000,00 | | | 778.000,00 | 120.000,00 | 360.000,00 | 6.643.148,45 |
| Dirigenti | 6 | | | | 271.564,80 | 273.074,10 | | | | 544.638,90 |
| D.G. | 1 | 192.000,00 | | | | | | | | 192.000,00 |
| Totali | 211 | 192.000,00 | 4.685.148,45 | 700.000,00 | 271.564,80 | 273.074,10 | 778.000,00 | 120.000,00 | 360.000,00 | 7.379.787,35 |

Per gli anni 2024-2025 l'Amministrazione ACER, al fine di aumentare il servizio da erogare all'utenza, valuterà anche la possibilità di effettuare ulteriori assunzioni compatibilmente con la complessiva situazione finanziaria dell'Agenzia e la normativa vigente in materia di personale.

4.3.8 Assunzioni a tempo determinato e indeterminato

Ai fini della piena attuazione di alcune attività strategiche, nonché dell'avvio di nuove e necessarie attività da rendere funzionali e continuative nell'operatività di ACER, si conferma e si programma il seguente piano di assunzioni a tempo indeterminato in continuità con i precedenti piani del fabbisogno

Anno 2023

- n. 1 dirigenti tecnico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 c.6 D.Lgs. 165/2001;
- n. 2 dirigenti tecnici a tempo indeterminato
- n. 4 categoria D (laurea in ingegneria informatica, informatica);
- n. 15 categoria D (laurea in ingegneria civile strutturale, architettura);
- n. 2 categoria C (tecnici informatici);
- n. 5 categoria C (ragionieri) per recupero crediti.
- n. 5 categoria C (geometri);

Anno 2024

Copertura delle posizioni vacanti per cessazioni con assunzioni a tempo indeterminato di:

- n. 6 categoria D (laurea in ingegneria civile strutturale, architettura, geologia, scienze agrarie e forestali, informatica, matematica e fisica);
- n. 2 categoria C (diplomati);

Le assunzioni previste per l'anno 2023 sono state già avviate con l'istituto della mobilità e con la pubblicazione del bando per il Dirigente.

Oltre alle assunzioni già previste nel precedente piano per il 2023 si prevedono le seguenti assunzioni:

- n. 4 area dei funzionari e dell'elevata qualificazione ex categoria D (laurea in ingegneria)
- n. 3 area dei funzionari e dell'elevata qualificazione ex categoria D (Funzionari Amministrativi)
- n. 3 categoria C (diplomati amministrativi);

Tempo determinato (attuazione PNRR)

Ai fini dell'attuazione delle attività programmate relative al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, è stata avviata la procedura di assunzione a tempo determinato, il cui reclutamento non grava sul bilancio del personale ma è interamente finanziato dai progetti approvati:

Anno 2023– contratti triennali (o max per la durata del progetto, e non oltre il 2026)

n.1 Dirigente Tecnico

- n. 10 categoria D (laurea in ingegneria civile strutturale, architettura, geologia);
- n. 2 categoria D (esperti di controllo di gestione e analisi di bilancio);
- n. 2 categoria D (avvocati, esperti di anticorruzione e trasparenza);
- n. 3 categoria D (esperti di comunicazione, gestione di conflitti e problematiche sociali, esperti di mediazione sociale);
- n. 2 categoria D (laurea in informatica, matematica e fisica);
- n. 1 categoria D (laurea in scienze agrarie e forestali).

Le assunzioni sono attuate con le procedure selettive previste dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

4.3.9 Personale appartenente alle categorie protette

La legge 23 novembre 1998, n. 407 prevede il collocamento obbligatorio a favore delle vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata, nonché del coniuge e dei figli superstiti, ovvero dei fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti

deceduti o resi permanentemente invalidi.

L'assunzione di tali categorie protette deve garantire il rispetto della quota d'obbligo di cui all'art. 18, comma 2, della legge 68/1999, pari al 7 per cento del personale in servizio, ovvero 13 unità.

All'attualità ACER ha n. 15 unità assunte ai sensi della legge 23 novembre 1998, n. 407. Pertanto, al momento la quota di riserva dedicata a tali categorie pari a n.12 risulta coperta.

4.4 FORMAZIONE

La gestione delle Risorse Umane ACER è orientata alla realizzazione di efficaci politiche di formazione, nell'ottica di un processo di valorizzazione delle stesse, atte anche a sostenere efficacemente i processi di cambiamento con l'obiettivo ultimo di migliorare le prestazioni ed i servizi resi agli stakeholder.

Un efficace piano di accrescimento professionale, correlato ad azioni formative non può non considerare lo status quo: nello specifico si riportano le azioni formative programmate nel triennio 2023/2024/2025 rivolte ad una platea di dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato realizzate aderendo a programmi di formazione:

Anno 2023- Attività formative:

- Aggiornamenti contenuti in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Attuazione interventi PNRR;
- I Contratti Pubblici alla luce del nuovo Codice sugli appalti;
- Digitalizzazione atti amministrativi e potenziamento servizi on line;
- Contabilità enti locali e Armonizzazione contabile: Pianificazione e Programmazione.
- Contabilità enti locali: Gestione delle spese.
- Applicazione nuovo Contratto di Lavoro 2019/2021.

Anno 2024- Attività formative:

- Aggiornamenti contenuti in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento dipendenti pubblici.
- Strumenti di valorizzazione e tutela del patrimonio immobiliare;
- Il procedimento amministrativo- Profili risarcitori per danno da ritardo.
- Valorizzazione patrimonio immobiliare;

Anno 2025- Attività formative:

- Aggiornamenti contenuti in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento dipendenti pubblici;
- Il procedimento disciplinare;
- Aggiornamento in materia di Contratti Pubblici;
- Contabilità armonizzata: esercitazioni pratiche.

4.5 PIANO DI AZIONI POSITIVE

4.5.1 PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive (PAP) dell'ACER Campania relativo al triennio 2023/2025, in continuità con il precedente Piano 2020-2022, intende proseguire e ampliare le iniziative promosse da ACER per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", nonché rappresentare uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute infatti a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più democratico ed efficiente.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nelle progressioni di carriera, nella formazione professionale e nei casi di mobilità,
- monitorare e promuovere il benessere interno all'organizzazione al fine di favorire un equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita privata,
- promuovere la cultura di genere nonché il rispetto del principio di non discriminazione,
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire la conciliazione di condizioni e tempi di lavoro con l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali per una migliore ripartizione di responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
- attuare politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie nelle commissioni di concorso, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile, ed una valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne nonché finalizzate a:

- porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- evitare eventuali svantaggi;
- equilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

4.5.2 CRITICITA'

Come evidenziato nello stato dell'arte circa l'81% dei dipendenti supera i 50 anni e il 39% supera i 61 anni con tutte le criticità riguardanti:

- Scarsa capacità di adattamento alle innovazioni tecnologiche con conseguenziale necessità di un maggiore investimento nella formazione;
- Incremento della carenza di personale dovuto a possibili collocamenti in quiescenza anche tramite accesso a forme di agevolazioni previdenziali;

4.5.3 OBIETTIVI

Nel corso del triennio l'ACER intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di violenza morale, psichica e qualsiasi forma di discriminazione anche attraverso la valorizzazione del ruolo del CUG (Comitato Unico di Garanzia);

A tale scopo si procederà ad aggiornare il regolamento del CUG adeguandolo alla normativa vigente facendo conoscere il ruolo e lo scopo del comitato a tutto il personale.

Si propone anche l'inserimento di una sezione internet del sito istituzionale ACER dedicata alle attività promosse dal CUG.

- **Obiettivo 2:** formazione del personale.

ACER fornirà piani di formazione che tengano conto dell'esigenza di ogni Area/Dipartimento garantendo uguale possibilità di partecipazione sia ai lavoratori uomini che alle lavoratrici donne che verranno individuati per la frequentazione.

ACER garantirà il reinserimento lavorativo, attraverso l'opportuna formazione, del personale assente dal posto di lavoro per lunghi periodi e a vario titolo.

- **Obiettivo 3:** promuovere il benessere lavorativo.

ACER, attraverso l'ufficio RSPP, realizzerà tutte le attività previste dalla normativa vigente per la "misurazione" dello stress da lavoro correlato e avvierà procedure per ridurlo al minimo.

Fornire, attraverso una sinergia Ufficio Personale – CUG – RSPP risposte al personale con esigenze particolari (lavoratori fragili – lavoratori con familiari in situazione di disabilità).

5. MONITORAGGIO

L'Attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione semestrale (intermedia) e finale degli obiettivi sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.