

## PIANO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2023-2025

### PREFAZIONE

L'art. 18 della Legge regionale della Campania n. 6 del 05/04/2016 ha istituito l'Agenzia Regionale Universiadi 2019, quale ente di scopo della Regione Campania, dotato di personalità giuridica e di autonomia amministrativa e contabile per definire, coordinare e realizzare le attività necessarie per le Universiadi 2019.

Come da Statuto, l'Agenzia si articolava nelle seguenti quattro aree: area istituzionale, area tecnica, area amministrativa e area marketing e comunicazione, ognuna delle quali si avvaleva di uno staff operativo e rispondeva ad una figura dirigenziale coordinati dal direttore generale dell'Agenzia.

Con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 185 del 12/08/2016 è stato nominato, quale Direttore Generale dell'Agenzia Regionale per le Universiadi, l'ing. Gianluca Basile;

Con Determina del Direttore Generale ARU n. 3 del 11/11/2016 sono stati nominati Dirigente dell'Area Istituzionale, Dirigente dell'Area Amministrativa e Dirigente dell'Area Marketing e comunicazione rispettivamente la dott.ssa Annapaola Voto, la dott.ssa Anna Lecora e il dott. Giacomo Candeloro;

I rispettivi contratti sono stati sottoscritti in data 16/11/2016 con scadenza al 15/11/2019;

La Legge 27/12/2017 n. 205 "Bilancio di previsione dello stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" pubblicata sulla G.U. Serie Generale n. 302 del 29/12/2017 Suppl. Ordinario n. 62, all'art. 1, comma 375 ha stabilito la nomina del Commissario straordinario, nella persona del prefetto dr.ssa Luisa Latella, avvenuta con successivo D.P.C.M. del 5/02/2018, registrato alla Corte dei Conti in data 23/02/2018, n. 360,

All'art. 1, comma 375 della summenzionata legge è stabilito che il Commissario straordinario "Al fine di assicurare la realizzazione dell'Universiade Napoli 2019,...omissis..., opera in via esclusiva con il compito di provvedere all'attuazione del piano degli interventi volti alla progettazione e realizzazione di lavori e all'acquisizione di servizi e beni, anche per eventi strettamente connessi allo svolgimento della manifestazione sportiva...omissis..."

il successivo comma 376 del medesimo art. 1 ha sancito che il "Il Commissario Straordinario subentra ai soggetti istituiti, ivi compresa l'Agenzia Regionale Universiadi 2019, (ARU), che può, previa intesa svolgere attività di supporto tecnico per definire, coordinare e realizzare le attività necessarie per l'Universiade 2019 ....omissis..."

In virtù della nomina del Commissario Straordinario, con DGR n. 69 del 13.2.2018, la Giunta Regionale ha deliberato di procedere ad alcune modifiche dello Statuto dell'Agenzia, sostituendo l'art.4 (Attività) con il seguente: "a far data dalla sottoscrizione di apposita Convenzione con il Commissario Straordinario nominato ai sensi dell'art. 1, comma 375 della legge del 27.12.2017, l'Aru 2019 svolge ruolo di struttura tecnica di supporto secondo le modalità individuate nella Convenzione medesima";

Con Delibera di Giunta regionale n. 380 del 06/08/2019 è stata disposta la proroga all'ing. Gianluca Basile dell'incarico di Direttore Generale dell'ARU2019 (e conseguentemente di Commissario Straordinario per la realizzazione dell'Universiade Napoli 2019) fino al 31/12/2019.



AGENZIA REGIONALE UNIVERSIADI  
PER LO SPORT

Con Decreto Commissariale n. 642 del 23/09/2019, a conclusione dell'evento ed in ragione delle nuove esigenze organizzative, è stata operata una riorganizzazione della struttura commissariale nell'ambito della quale è stato stabilito che i dirigenti in forza all'ARU Giacomo Candeloro, Flavio De Martino e Annapaola Voto, a partire dalla data del decreto sono nominati Dirigenti di Staff del Commissario/Direttore Generale ARU2019 con le nuove funzioni affidate. Con Decreto n.642 del 23/09/2019 si è avviata altresì una celere chiusura delle attività amministrative di rendicontazione e report delle attività svolte;

Con medesimo decreto è stata garantita un'efficiente chiusura delle attività amministrative, dei contratti attivati per l'evento nonché una corretta gestione del personale a disposizione in vista di chiusura dell'attività;

Il Commissario Straordinario e Direttore ARU con nota prot. 10830 del 7 novembre 2019 ha trasmesso al Presidente della Giunta Regionale la relazione sullo stato delle attività e sul loro proseguimento, dalla quale si evince, tra l'altro, che è necessario garantire il funzionamento dell'Agenzia anche nel 2020 fino alla conclusione degli interventi di cui alla legge 27 dicembre 2017, n. 205 nonché dei relativi adempimenti connessi ai collaudi e alla verifica di regolare esecuzione e di conformità degli appalti e dei lavori ancora in corso i cui collaudi si effettueranno nel 2020;

Nella suddetta relazione Il Commissario evidenzia la necessità di procedere agli adempimenti connessi alla liquidazione e alla rendicontazione finale di parte delle risorse investite (100 milioni di euro circa) nonché agli adempimenti fiscali che per legge devono essere effettuati nel 2020;

Con Delibera di Giunta Regionale Campania n. 627 del 10 dicembre 2019 è stato modificato l'art. 20 (regime transitorio) dello Statuto dell'ARU con l'aggiunta del seguente comma 3:

In fase di chiusura delle attività del programma, dal 1 gennaio 2020, la Regione ha nominato un Commissario straordinario dell'Ente, che assume le funzioni del Direttore Generale dell'ARU, responsabile degli adempimenti amministrativi di chiusura dei contratti sottoscritti dal Commissario straordinario di Governo/Direttore Generale dell'ARU 2019, ex art.10, comma1, del D.L. 25 luglio 2018, n.91 e della relativa rendicontazione. Resta fermo l'assetto organizzativo dell'Agenzia delineato dal menzionato Commissario straordinario di Governo alla data del 31 dicembre 2019;

Con Decreto n.7 dell'8 gennaio 2020, l'ing. Flavio De Martino è stato nominato Commissario straordinario dell'Agenzia Regionale Universiadi al quale, a far data dal 1 gennaio 2020, è affidata la responsabilità della fase di chiusura delle attività di liquidazione, rendicontazione e certificazione delle attività ancora in essere;

- che la durata dell'incarico è fissata in tre mesi e termina il 31 marzo 2020;

Con Decreto n.1 del 13 gennaio 2020, il Commissario Straordinario ha confermato le funzioni affidate ai Dirigenti con Decreto 642 del 29/09/2019 e successivo Decreto n. 756 del 27/12/2019;

con Decreto del Presidente della Giunta Regione Campania n. 55 del 31/03/2020 è stato prorogato, all'ing. Flavio De Martino, l'incarico di Commissario Straordinario dell'Agenzia Regionale Universiadi sino al 15/09/2020;

con Decreto del Presidente della Giunta Regione Campania n. 116 del 05/08/2020 è stato prorogato, all'ing. Flavio De Martino, l'incarico di Commissario Straordinario dell'Agenzia Regionale Universiadi sino al 30/10/2020;

con Decreto del Presidente della Giunta Regionale Campania n.133 del 29/10/2020 è stato prorogato, all'ing. Flavio De Martino, l'incarico di Commissario Straordinario dell'Agenzia Regionale Universiadi sino al 31/12/2020;

con D.G.R. Campania n. 484 del 03/11/2020 sono state approvate ulteriori modifiche allo statuto dell'Agenzia Regionale per l'Universiade, prevedendo che possono essere affidate al Commissario straordinario "su richiesta dei beneficiari, attività di progettazione, affidamento ed esecuzione dei lavori per interventi strettamente connessi a quelli rientranti nel Piano di attuazione degli Interventi della manifestazione Universiade Napoli 2019 già realizzati dall'Agenzia, in uno alle attività strettamente complementari ed accessorie";

con D.G.R. Campania n. 596 del 22/12/2020 è stato deliberato di prorogare la durata della gestione commissariale dell'Agenzia Regionale Universiadi fino al 30 giugno 2021;

con Legge Regionale n. 38 del 29 dicembre 2020, all'art. 3 l'Agenzia Regionale Universiadi (istituita ai sensi dell'art. 18 della legge regionale 5 aprile 2016) assume la denominazione di "Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport" svolgendo funzioni di Ente strumentale della Regione Campania;

che le funzioni riguarderanno la programmazione, manutenzione e gestione dell'impiantistica sportiva, promozione e diffusione dei valori e della pratica sportiva coinvolgendo il mondo associativo del Coni e delle Federazioni sportive, valorizzazione ai fini sportivi di beni di proprietà Regionale, supporto tecnico-amministrativo nei confronti dei suddetti enti;

con Decreto n. 272 del 29/12/2020 il Commissario straordinario ha approvato il Bilancio di previsione dell'ARU 2021-2023;

con Decreto del Presidente della Giunta Regionale Campania n.188 del 30/12/2020 è stato prorogato, all'ing. Flavio De Martino, l'incarico di Commissario Straordinario dell'Agenzia Regionale Universiadi sino al 30/06/2021;

con Deliberazione n. 87 del 2 marzo 2021 la Giunta Regionale ha approvato le modifiche allo Statuto dell'Agenzia regionale per le Universiadi in "Agenzia regionale Universiadi per lo Sport-ARUS" ai sensi dell'art.3, comma 1, della predetta Legge regionale 29 dicembre 2020 n.38;

con Deliberazione n. 141 del 22/03/2022 la Giunta Regionale ha conferito l'incarico di Direttore Generale dell'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport (ARUS) all'ing. Flavio De Martino, incarico formalizzato con successivo Decreto del Presidente della Giunta Regionale.

Con Determina Dirigenziale n.9 del 03/05/22 sono stati affidati i lavori di " Riqualficazione edilizia e miglioramento impiantistico del passaggio interrato di collegamento degli spogliatoi dello stadio Diego Armando Maradona di Napoli denominato Miglio Azzurro.

Con DGR Campania n.358/2022 la regione ha programmato di disporre in favore dell'ARUS risorse pari ad euro 8.976.970,00 disponibili nell'ambito del Programma Summer Universiade 2019 a valere sul POC 2014/2020, per la realizzazione di interventi di valorizzazione di impianti sportivi destinati ad attività agonistica e per la promozione di eventi aventi finalità sportivo-turistica.

Con Delibera di Giunta n. 498 del 3 ottobre 2022 la regione Campania ha programmato l'importo pari a 35 M€ a valere sulla dotazione residua del POC 2014-2020, linea di intervento 4.5 – Interventi nel campo dell'impiantistica sportiva ed eventi su scala regionale-nazionale ed europea nel campo dello sport e dell'educazione tramite lo sport in particolare per quanto riguarda le universiadi, per il



AGENZIA REGIONALE UNIVERSIADI  
PER LO SPORT

finanziamento dei lavori di ristrutturazione, riqualificazione e adeguamento dello stadio "Arechi" di Salerno agli standard di sicurezza, previsti dalla relativa normativa, nonché di quelli utili a candidare la città ad ospitare competizioni oltre che nazionali anche internazionali, stante il livello massimo della serie calcistica, demandato all'Ufficio Speciale Grandi Opere e all'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport, ciascuno per quanto di competenza, l'attivazione degli adempimenti necessari all'attuazione, specificando, per la parte relativa all'intervento richiesto dal Comune di Salerno, che l'Agenzia assume il ruolo di soggetto attuatore dell'intervento, demandato, altresì, all'Ufficio Speciale Grandi Opere e all'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport, ciascuno per quanto di competenza, l'attivazione degli adempimenti connessi agli interventi di adeguamento e potenziamento di altri stadi presenti nel territorio regionale che tengano conto della relativa rilevanza in ambito nazionale ed internazionale.

In data 09/05/2022 si sottoscrive accordo di collaborazione tra Regione Campania e ARUS per l'attività di accomodation e ospitalità alle delegazioni istituzionali per la realizzazione dell'evento Green Med Symposium di cui ai Decreti Dirigenziali n.224 del 16/05/2022 e n. 251 del 26/07/2022.

Occorre pertanto provvedere all'aggiornamento del piano anticorruzione a tutto il triennio 2023-2025 alla luce delle rinnovate esigenze organizzative e delle rinnovate funzioni assegnate all'agenzia legate, da un lato, alle attività di liquidazione, rendicontazione e certificazione della spesa nonché monitoraggio e misurazione degli impatti socio economici dell'evento sul territorio regionale e nazionale, L.38 del 29 gen 2021 art.3 e dall'altro quelle istituite con Legge 38 del 29 dicembre 2020, art. 3 su citata;

Il Piano, (sezione del PIAO 2023-2025), è adottato con Determina del Direttore Generale entro 30 gennaio 2023, su proposta del R.P.C.T., in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012.

La proposta di Piano è stata trasmessa direttamente per mail al Direttore Generale e all'OIV. Inoltre, prima della sua adozione, la bozza del redigendo Piano è stata pubblicata sul sito di ARUS per una fase di consultazione aperta a tutti gli stakeholders, dal giorno 20 al giorno 30 gennaio 2023.

Sono/non sono pervenute osservazioni.

IL PIANO, adottato con atto n. ... del .... è pubblicato sul sito dell'Agenzia, nella sezione Amministrazione Trasparente.

## **Il contesto esterno**

Nella PA, il settore degli appalti è considerato uno dei più esposti al rischio di illegalità e per questo necessita di adeguati livelli di trasparenza: le notevoli dimensioni della spesa, la pervasività delle asimmetrie informative, l'entità dei rapporti con i privati, l'incertezza e l'imprevedibilità della domanda, l'alta specializzazione dei prodotti acquistati e delle prestazioni fornite, la necessità di complessi sistemi di regolazione, non sono che alcuni dei fattori che rendono l'AGENZIA un terreno particolarmente sensibile, dove potrebbero emergere con effetti ancora più evidenti che in altri settori, comportamenti opportunistici che possono degenerare in corruzione.

A tale proposito, [dal PTPCT 2022-2024 della Regione Campania] l'Anac rivolge la sua attenzione all'efficienza dei contratti pubblici quale principale indicatore di rischio corruttivo ritenendo, innanzitutto, che la registrazione di elevati livelli dei prezzi rispetto a quelli di riferimento elaborati dalla stessa Autorità, "...può presumibilmente essere imputabile a fattori di inefficienza, che possono a loro volta celare dei potenziali fenomeni corruttivi". In base alle analisi effettuate dall'Anac, dunque, il principale ambito di corruzione alberga nel settore degli appalti pubblici a cui è ascrivibile ben il 74% dei fenomeni corruttivi rilevati, mentre il restante 26 % riguarda i concorsi, le concessioni edilizie e procedimenti amministrativi vari.



AGENZIA REGIONALE UNIVERSIADI  
PER LO SPORT

L'ARUS, essendo ente strumentale della Regione Campania che svolge le attività di interesse regionale in materia di promozione degli eventi e dello sport della Regione, opera nello stesso contesto territoriale, come descritto nel PTPCT 2022-2024 disponibile al link <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/altri-contenuti> cui si rimanda per le parti di interesse.

## Il Contesto interno

L'ARUS è stata istituita nel 2016 e nasce come ente di scopo finalizzato alla realizzazione delle Universiadi 2019 in Campania.

L'Agenzia si presenta come un ente pubblico di dimensioni strutturali non molto ampie almeno in una fase iniziale e finale e nasce con lo scopo di utilizzare risorse pubbliche per la realizzazione del Piano di interventi che prevede una serie numerosa di appalti per l'affidamento di lavori di riqualificazione di impianti e la fornitura di beni e servizi in conformità alla normativa, nonché agli obiettivi stabiliti dalla Regione.

A seguito della realizzazione dell'evento Summer Universiade 2019, della portata dei risultati e dell'esperienza conseguita dall'Agenzia in termini di obiettivi, operatività e tempistiche, il 29 dicembre 2020 è stata trasformata con Legge regionale 38 da Ente di scopo a Ente strumentale della regione Campania al fine di preservare e sfruttare nel futuro il prezioso know-how acquisito ai fini della manutenzione, gestione ed ulteriori riqualificazioni del patrimonio impiantistico sportivo regionale insieme alla promozione e diffusione degli eventi e delle pratiche sportive col coinvolgimento del Coni e delle Federazioni attinenti.

La Sede legale si trova in Via Santa Lucia, 81 - 80132 - Napoli

## La direzione aziendale e i dipartimenti

L'assetto organizzativo dell'ARUS nel triennio 2023-2025 è stato definito con la determina del Direttore Generale n. 83 del 07/10/2022 e approvato dalla Giunta regionale della Campania con la D.G.R. n. 731 del 28/12/2022 composta a livello centrale dalla Direzione Generale e da due Aree Funzionali, denominate "Area Amministrativa" e "Area Tecnica":

### ORGANIZZAZIONE

Direzione Generale
Area Amministrativa
Area Tecnica

All'interno delle aree dirigenziali sono previste figure di dipendenti regionali distaccati e lavoratori assunti a tempo determinato che perseguono comuni finalità, tra loro interdipendenti, con prevalenti competenze tecniche e amministrative arricchite ulteriormente dall'esperienza in corso.



ARUS

AGENZIA REGIONALE UNIVERSIADI  
PER LO SPORT

Posizione	Personale in servizio al 31/12/2022
DIRETTORE GENERALE	1
DIRIGENTI ( <i>area tecnica e area amministrativa</i> )	1
Personale ctg. D	2
Personale ctg. C	11
Personale ctg. B	1
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>

## Modello organizzativo

L'Autorità anticorruzione, già con la delibera 840 del 02-10-2018, aveva auspicato la necessità di creare un "un modello a rete, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione".

Il modello che abbiamo costruito in questi anni in Agenzia soprattutto nella fase culminante dell'evento che ha visto un incremento sostanziale del personale interno ed esterno, è stato improntato al dialogo tra tutti i soggetti e che, nel rispetto delle loro funzioni e competenze, hanno avuto l'obiettivo comune di realizzare in proprio obiettivi nell'ambito di un sistema che ha come finalità la prevenzione di fenomeni corruttivi come mezzo di buon governo e l'attuazione della trasparenza come fonte primaria di buona amministrazione.

Un modello a rete, tuttavia, non si alimenta soltanto con l'individuazione dei soggetti e la loro corretta interlocuzione, ma anche e soprattutto con la qualità dei rapporti che si cerca di costruire e che lega le varie istanze tra loro.

A questo proposito è opportuno fare un breve cenno alla qualità del rapporto che abbiamo cercato di instaurare con le strutture coinvolte nel sistema, inaugurato nel 2017 e proseguito dal 2018 al 2022. Ci riferiamo in particolare ad un 'interlocuzione più diretta e meno burocratica che ci ha consentito di instaurare un confronto più semplice, quasi informale con le strutture e i referenti cercando di mettere da parte gli aspetti burocratici, troppo rigidi e formali.

Abbiamo organizzato incontri con gruppi o con singoli per illustrare il sistema nel suo complesso, far comprendere le motivazioni delle nostre richieste e la necessità di un impegno più approfondito, in particolar modo, in fase di analisi dei processi e nella pubblicazione dei dati obbligatori in Amministrazione Trasparente che dovevano essere maggiormente improntati a chiarezza e qualità.

Durante gli incontri abbiamo impostato il lavoro in modo tale da fare comprendere i motivi di ciò che facevamo, l'importanza di un'analisi dei processi più puntuale e una responsabilizzazione maggiore nella gestione dei dati, fattori entrambi indispensabili per una migliore organizzazione interna e per uno sviluppo improntato, sempre di più, al buon governo e al miglioramento continuo delle performance.

È stato molto importante per la riuscita del lavoro e dell'impegno comune fornire supporto, far crescere la motivazione superando, crediamo, in via definitiva, il modello troppo formalistico e rigido del primo anno.

Abbiamo cercato, in definitiva, di esprimere un atteggiamento di maggior stimolo, iniziativa, coinvolgimento, supporto nella consapevolezza che questa impostazione avrebbe permesso, alle strutture ed in particolare ai colleghi coinvolti non esperti nella PA, una maggiore comprensione dei motivi e delle ragioni della loro collaborazione, al fine di condividere una crescita culturale tanto auspicata quanto necessaria.

## **Il Direttore Generale e gli obiettivi strategici**

I rapporti tra i dirigenti e dipendenti e il RPCT sono improntati alla collaborazione reciproca e rappresentano un fattore essenziale per il funzionamento del modello organizzativo a rete di cui abbiamo fatto cenno. Il DG in quanto "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC".

Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.

Gli obiettivi strategici forniti al RPCT per la predisposizione del presente Piano sono i seguenti:

- Rafforzare i processi di partecipazione, sia interna che esterna, necessari nella fase di predisposizione del Piano, attraverso il coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholders;
- dare avvio alla mappatura dei processi con il metodo qualitativo, come da indicazioni del PNA 2019;
- proseguire nel monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione programmate;
- garantire adeguata formazione al personale sulle novità legislative e sui temi che risultino di particolare rilevanza, mirando a fornire, per mezzo di essa, adeguati strumenti di miglioramento in grado di prevenire fenomeni di cattiva gestione;
- aggiornare il Codice di Comportamento, assicurando la partecipazione attiva del personale nella definizione dei contenuti;
- effettuare costanti verifiche sulla corretta e puntuale pubblicazione dei dati/documenti/informazioni richiesti dalla normativa in materia di Trasparenza.

## **Il Responsabile Anticorruzione Trasparenza e il Gruppo di lavoro permanente**

La delibera 480 del 2018 di Anac ha messo in chiaro i compiti e poteri del RPCT che vengono elencati di seguito. Il RPCT:

- predispone – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione. (art 1, co. 8, l. 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della

- corruzione e di trasparenza (art 1, co. 7, l.190/2012);
- prevede «obblighi di informazione ed è chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate (art. 1 co. 9, lett. c) 190/2012);
  - verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e proponga modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione. (art 1, co. 10, l. 190/2012);
  - redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC. (art. 1, co. 14, l. 190/2012);
  - svolge anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale oggetto "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" (art. 43, d.lgs. 33/2013);
  - svolge il riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni". L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013. Nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina ai sensi dell'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013. (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013);
  - cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio. (art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62).

In assenza temporanea ed improvvisa del RPCT, sarà sostituito dal Direttore Generale.

Il Dirigente insieme ai funzionari e ai dipendenti ai quali è stata assegnato un ruolo è il soggetto che, all'interno dell'agenzia, detiene una conoscenza di come sono strutturati i procedimenti amministrativi dei dati contabili, tecnico amministrativi e quindi rappresentano una fonte di conoscenze, valutazioni, detenzione di dati etc. per cui un suo coinvolgimento nel sistema, rappresenta un punto fermo non soltanto dal quale partire, ma anche soprattutto da sviluppare, ampliare ed incrementare attraverso incontri, riunioni, scambio di vedute e relazioni nel corrente anno.

Il dirigente interviene e partecipa direttamente al processo di analisi dei processi afferenti alle proprie strutture.

### **La prevenzione della corruzione come mezzo di buon governo e l'attuazione della trasparenza come fonte di buona amministrazione**

Il Sistema di governance dell'ARUS finalizzato alla prevenzione della corruzione e all'attuazione

della trasparenza - è stato pensato ed elaborato per definire in modo chiaro e lineare, il percorso, le procedure, i soggetti coinvolti, i ruoli e le responsabilità. Il sistema rende visibile anche la capacità organizzativa dell'Amministrazione tesa sempre a garantire un miglioramento continuo, attraverso la ripetizione ciclica delle fasi di attuazione, controllo/monitoraggio e riesame delle attività svolte.

Il sistema organizzativo, sul quale si baserà l'attività dell'ARUS nel triennio 2023-2025 si articolerà principalmente attraverso due settori di intervento:

- la prevenzione della corruzione come mezzo di buon governo: in particolare con l'analisi e la mappatura dei processi e quindi l'individuazione delle misure specifiche di mitigazione del rischio e con l'attuazione delle misure generali di prevenzione del rischio;
- la trasparenza come fonte primaria di buona amministrazione: in particolare curando la qualità e l'intelligibilità dei dati obbligatori pubblicati sul sito istituzionale e garantendo l'effettiva applicazione di tutte le misure atte a garantire tale intervento.

Il Piano triennale 2023-2025, viste le rinnovate funzioni dell'ARUS tende proprio al raggiungimento di tali obiettivi ovvero individuare ed attuare misure specifiche e generali di prevenzione del rischio corruttivo al fine di prevenire e contrastare la probabilità che accadano eventi di malamministrazione riducendo e mitigandone il rischio. Tali obiettivi verranno sostenuti ed accompagnati da una robusta attività di formazione e di aggiornamento che si svilupperà nel corso dell'intero anno con lo scopo di contribuire a far crescere una cultura diffusa di legalità di etica e di trasparenza.

La trasparenza concretamente attuata nelle nostre procedure ed all'interno della nostra organizzazione, è e rimarrà, quindi, una delle principali misure che limitano il rischio di corruzione poiché si parte dal convincimento secondo il quale misure di prevenzione della corruzione, sono scarsamente proficue se non inserite in un'organizzazione pubblica aperta, intesa come "open government", che si pone l'obiettivo di aprire il proprio patrimonio informativo verso l'esterno, l'opinione pubblica, le associazioni e la collettività in generale. L'ottica è quella di strutturare l'organizzazione in modo tale che sia in grado di "rendere conto" della propria azione, dei percorsi decisionali, delle scelte compiute e quindi consentire così, non soltanto un controllo costante dell'attività da parte dei cittadini, ma promuovere anche la loro partecipazione ed il loro coinvolgimento nell'azione pubblica.

In un contesto così disegnato, l'accountability pubblica diventa anche un fattore fondamentale per promuovere la responsabilità dei dirigenti e dei dipendenti dell'ARUS nonché rappresentare il valore aggiunto - public value - derivato dalla realizzazione di un siffatto evento in regione Campania.

## **Il coordinamento tra il Piano anticorruzione e il Piano della performance**

Un fattore molto rilevante del sistema sarà quello di integrare e coordinare tra di loro gli obiettivi del Piano della performance e quelli del Piano della prevenzione anticorruzione. Tale necessità è stata sottolineata sia da ANAC (vedi Piano nazionale anticorruzione del 2016 § 5.3) che dal legislatore, all'interno di numerose normative.

L'integrazione ed il coordinamento si realizzano, necessariamente, in quanto entrambi gli strumenti di programmazione perseguono gli obiettivi strategici e coordinati tra loro che la direzione pone all'inizio dell'anno di riferimento.

Il maggiore coordinamento tra i Piani si fa evidente, in particolar modo da quest'anno (i due Piani confluiranno in un unico Piano - PIAO) in quanto l'anticorruzione e la trasparenza assumono una rilevanza particolare all'interno del Piano della performance per quanto riguarda gli obiettivi



AGENZIA REGIONALE UNIVERSIADI  
PER LO SPORT

assegnati al personale dirigente e quindi relativi a misurare le performance individuali.

Il piano della performance prevede che per il personale dirigente siano declinati obiettivi chiari e misurabili che rendano possibile indirizzare la performance nel corso del breve periodo, come nell'arco di durata dell'incarico affidato, puntando alla valorizzazione dei punti di forza in costante dialogo con la propria organizzazione.

Tali obiettivi strategici si traducono in obiettivi operativi sono direttamente attribuiti al personale dirigenziale. A loro volta, i predetti Dirigenti, nell'ambito del più ampio sistema e ciclo della performance, provvederanno a declinarli a tutto il personale di comparto, afferente alle loro strutture.

Uno spazio della performance dirigenziale è occupato dalla valutazione individuale sia in termini di attività che in termini di competenze trasversali. In particolare, vengono valutate anche le competenze, utili al fine di valorizzare le attitudini gestionali e professionali finalizzate ai percorsi di carriera che riguardano la sensibilità economica, il rapporto con i cittadini utenti, rapporti interni all'agenzia, consapevolezza organizzativa. Ogni unità di personale è valutata, in prima istanza, dal responsabile diretto, in merito alle competenze trasversali. La valutazione di seconda istanza rappresenta il momento di verifica della coerenza e della correttezza metodologica della valutazione di prima istanza. Per i dirigenti la verifica di seconda istanza è realizzata attraverso l'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base di metodi e strumenti previsti nei regolamenti di riferimento.

L'Organismo Indipendente di Valutazione procede alla verifica annuale dei:

- risultati di gestione dei Dirigenti;
- risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Con Decreto Commissariale n. 274 del 08/11/2021 veniva affidato al dott. Luigi Arzillo l'incarico di Organismo Indipendente di valutazione della Performance (OIV) dell'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport - ARUS, costituito in forma monocratica per il triennio 2021-2023.

All'interno di questo quadro di riferimento, il Piano della performance 2023 riconosce, in analogia al sistema di governance delineato dal Piano anticorruzione, ai soggetti dell'agenzia maggiormente coinvolti nel sistema anticorruzione e trasparenza, un ruolo fondamentale ed essenziale per l'attuazione delle misure sia specifiche che generiche di prevenzione dei fenomeni corruttivi e pone l'obiettivo di un coinvolgimento maggiore tra la valutazione delle performance ed il raggiungimento di tali obiettivi.

Ovvero i dirigenti rivestono un ruolo fondamentale, anche nella concreta attuazione di un nuovo istituto, ripreso dai paesi anglosassoni nei quali era già in vigore da molti decenni, ed introdotto nel nostro ordinamento nel 2016 e, ovvero l'accesso civico generalizzato c.d. il Foia (freedom of information act).

Auspicabile anche in questo settore un coordinamento con il sistema della performance in quanto ai direttori (ai sensi del nostro regolamento interno (vedi del D.G. n 1284 del 26.10.2017), sono tenuti a mettere a disposizione i dati, le informazioni e i documenti oggetto di richiesta di accesso.

Questa maggiore coordinazione necessaria tra la valutazione della performance e l'atteggiamento propositivo in capo ai soggetti coinvolti nel procedimento per la concreta attuazione del FOIA risulta tanto più rilevante se pensiamo all'importanza che il Foia assume nel nostro ordinamento.



AGENZIA REGIONALE UNIVERSIADI  
PER LO SPORT

Con l'accesso generalizzato nasce, infatti, il diritto ad acquisire dati, informazioni o documenti prodotti o detenuti dall' AGENZIA da parte di ogni soggetto esterno/interno all'amministrazione, cittadino, associazione etc. senza la necessità di una motivazione, senza necessità di possedere un interesse legittimo alla richiesta.

I limiti riguardano il rispetto di interessi pubblici e privati che la norma, espressamente, stabilisce. In altre parole, l'accesso ovvero la conoscenza, la divulgazione dei dati, delle informazioni e dei documenti sono consentiti verso chiunque ne faccia richiesta con il solo limite che abbia a che fare con la tutela di interessi pubblici e privati.

L'eventuale diniego all'accesso deve essere chiaramente motivato ed è possibile che sia rivisto, all'interno della stessa Agenzia attraverso l'istanza di riesame al RPCT, prima di percorrere la strada del ricorso amministrativo.

Il RPCT ha 20 giorni di tempo per confermare o meno la decisione di prima istanza.

### **Un sistema dinamico finalizzato al miglioramento continuo e all'azione di monitoraggio e verifica**

Il Piano, la rete organizzativa di cui abbiamo fatto cenno sono pensati come fattori in continua evoluzione in quanto, le attività relative alla prevenzione della corruzione ed alla attuazione della trasparenza rappresentano un processo dinamico i cui risultati sono frutto della maturazione e dell'esperienza che si consolidano col tempo.

L'intero sistema quindi non si configura come modello compiuto, ma bensì come uno strumento "in progress" nella consapevolezza che i processi di miglioramento di una organizzazione sono lunghi e complessi e che è proficuo e corretto affrontarli con un ventaglio ed una serie di strumenti che vengono progressivamente affinati, modificati, perfezionati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

### **La gestione del rischio e la mappatura dei processi**

La "gestione del rischio" è una macro-attività ovvero un insieme di attività coordinate tra loro: analisi, valutazioni, verifiche, approfondimenti sui procedimenti, controlli ecc. poste in essere in collaborazione tra i vari soggetti dell'Agenzia che costituiscono la rete organizzativa del sistema.

La gestione del rischio ha l'obiettivo di individuare:  
il rischio eventualmente presente nel processo analizzato e la misura specifica che può mitigare il rischio individuato in conformità ai principi fondamentali contenuti nella norma.

Come previsto lo scorso anno, la situazione di maggiore stabilità organizzativa ha consentito di porre maggiore attenzione ed approfondimento alla fase di analisi del processo.

Si sta procedendo con la valorizzazione dell'esperienza maturata negli anni precedenti e questo porterà ad una revisione importante anche degli strumenti di lavoro utilizzati.

È stata definita, pertanto, una "nuova" scheda per analizzare i processi che rappresenterà uno strumento utile per documentare il dato di maggiore analiticità e completezza.

In particolare, a partire da quest'anno, è stata impostata una “scheda di mappatura dei processi” più coerente con la nuova impostazione del processo di gestione del rischio per rendere più chiari, anche ai non addetti al settore, i risultati delle attività di mappatura e di analisi.

La nuova scheda è costituita, da due sezioni:

- la prima sezione della scheda contenente informazioni di carattere generale del processo (denominazione, responsabile output input, ecc.);
- la seconda sezione della scheda riguarda la mappatura vera e propria del processo e quindi si articola in spazi in cui è possibile inserire le descrizioni delle varie fasi dell'attività del processo, la presenza eventuale di procedure, vincoli, controlli, ecc., il soggetto che svolge l'azione, il rischio individuato, la misura di prevenzione di quel rischio specifico, gli indicatori e i tempi di realizzazione.

Al fine di svolgere questa analisi, si è provveduto a formare adeguatamente (in maniera graduale e non ancora capillare), tramite sessioni di training on the job da remoto con società esterna, una prima parte del personale, al fine di approfondire il nuovo metodo qualitativo richiesto dall'ANAC per la mappatura dei processi.

Sulla base delle indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2019, l'Agenzia ha, quindi, avviato l'attività di mappatura dei processi con metodo qualitativo.

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 l'Agenzia a rischio corruttivo.

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

Seguendo lo stesso principio di sostenibilità, per ciascuna misura programmata, sono stati individuati degli indicatori di monitoraggio che consentiranno al RPCT, nel corso del 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.

### **Valutazione e gestione del rischio**

L'attività di mappatura dei processi è stata effettuata, come già accennato, coinvolgendo direttamente i responsabili della loro attuazione. Ciò ha permesso di individuare le fonti di rischio, sulla base

dell'esperienza di ciascun attore che ne prende parte. Si è, perciò, tenuto conto, nella valutazione del rischio, di eventi corruttivi pregressi, segnalazioni pervenute all'Agenzia, grado di discrezionalità dell'operatore, trasparenza del processo. Il colloquio con il diretto esecutore del processo, ha, perciò, permesso di capire a pieno le difficoltà e le necessità operative per programmare misure utili.

## **Monitoraggio**

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio, tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che hanno partecipato all'intero processo di gestione del rischio, secondo gli indicatori di monitoraggio individuati durante gli incontri di training on the job.

## **I risultati della mappatura**

Il lavoro effettuato di concerto con gli attori dei processi ha permesso, come detto, di elaborare, ad oggi, tre mappe di rischio, in cui sono state individuate una serie di misure specifiche, che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

La mappatura completa è allegata al presente Piano

## **Misure di carattere generale finalizzate a ridurre e prevenire il rischio corruttivo.**

Tali misure, in quanto strumenti ad applicazione generalizzata, rientrano nella maggior parte dei casi in competenze trasversali che di volta in volta sono state indicate nelle apposite sezioni a loro dedicate. Le misure generali trattate, in questa parte del piano sono:

- la formazione (attività ed interventi);
- il Codice di comportamento (aggiornamento 2020);
- la gestione del whistleblowing;
- la gestione del conflitto di interessi (il regolamento);
- i rapporti con gli stakeholder (la giornata della trasparenza);
- il Pantouflage;
- la rotazione degli incarichi.

Per ogni misura generale si dà conto di ciò che sarà fatto nel 2023-2025.

## **Programma formativo per il triennio 2023-2025 e FAD**

La "formazione" rivolta al personale riveste un'importanza fondamentale per la crescita culturale di cui abbiano fatto cenno per sviluppare sia nei singoli soggetti che nel complesso della struttura organizzativa, una maggiore consapevolezza riguardo alle materie ed agli interventi di etica pubblica, responsabilità e trasparenza amministrativa e gestione del rischio.

Come noto, infatti, gli obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre

2012, n. 190 (cd Legge Severino) e s.m.i., che prevede che, per le attività a più elevato rischio corruttivo individuate ed inserite all'interno del Piano, siano previsti meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione (comma 9, lettera b).

Sull'argomento è intervenuta in più occasioni anche l'ANAC che, da ultimo negli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2023" ha ribadito che la formazione svolge un ruolo fondamentale incrementando la consapevolezza dell'utilità dei piani. Difatti, al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, punto di forza è la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo.

Pertanto, tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare rientra la formazione in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo. Ai fini, dunque, di una migliore strategia di prevenzione, è necessario lavorare su casi concreti che tengano conto delle specificità di ogni amministrazione.

Di conseguenza, è opportuno strutturare la formazione su due livelli, uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; e uno specifico, indirizzato al RPCT, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Pertanto, ARUS ha già svolto e prevede di continuare a svolgere, nel prossimo triennio, la formazione di carattere generale sui temi dell'etica, integrità e trasparenza rivolta a tutto il personale ed in particolare la formazione specifica, coinvolgendo i funzionari addetti alle maggiori aree di rischio. Questo tipo di formazione, che ha già avuto avvio nel 2022, è avvenuta attraverso degli incontri di training on the job da remoto con il personale addetto ai processi, finalizzati a sensibilizzare sui rischi corruttivi potenzialmente riconducibili a detti processi. Questa formazione, estremamente mirata, ha permesso, come detto prima, di realizzare la mappatura dei processi.

### **Attività 2023-2025: "La Giornata della Trasparenza"**

La giornata potrà essere l'occasione, dopo un breve excursus sulla normativa in materia di Trasparenza, per fare il punto su cosa è stato fatto e quali obiettivi si propone l'ARUS in materia di Trasparenza per il 2023 alla luce delle nuove competenze.

Alla presenza degli stakeholders è stata sottolineata soprattutto l'importanza della Trasparenza come misura principale di contrasto alla corruzione e l'esigenza della diffusione di una cultura della Trasparenza a livello aziendale, attraverso l'attività formativa interna.

### **II CODICE DI COMPORTAMENTO: AGGIORNAMENTO**

Il regolamento del Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 164 del 20/07/2020, è stato aggiornato con Determina del Direttore Generale n. 7 del 29 aprile 2022.

Il Codice di comportamento rappresenta, certamente, una tappa fondamentale dell'intero percorso dell'anticorruzione e della trasparenza poiché costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idoneo a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio

corruttivo in quanto diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a principi di legalità, etica, trasparenza e correttezza sia all'interno dell'organizzazione che al suo esterno al fine di testimoniare anche di fronte alla collettività e dall'opinione pubblica, la correttezza dei comportamenti propri del pubblico dipendente.

È uno strumento, quindi, volto al perseguimento di obiettivi di integrità e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

La ratio dell'esistenza del codice e del suo regolamento risiede nella necessità di tipizzare le condotte illecite e tradurre i principi generali costituzionalmente sanciti in regole di condotta. Tali principi sono ad esempio il principio dell'articolo 54 della Costituzione che stabilisce il dovere dei "cittadini a cui sono affidate le funzioni pubbliche" di adempierle con disciplina ed onore e ancora la disposizione per cui "i pubblici dipendenti sono al servizio esclusivo della nazione" (art. 98) e che sono tenuti ad assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione" (art. 97).

Per evitare il rischio che tali principi restino troppo generici, evanescenti e quindi si ritorni al solito problema della loro mancata applicazione pratica, il Codice esplicita un quadro molto ampio dei comportamenti "proibiti" che possono essere esteriorizzati nelle molteplici vicende quotidiane.

Tuttavia, l'elemento che possiamo ritenere unificante e che verrà messo in evidenza sarà definito "integrità" personale", la quale si manifesta in multiformi aspetti che vanno dalla lealtà nei rapporti interpersonali, alla onestà e al perseguimento dell'interesse pubblico, all'equilibrio e correttezza nel comportamento verso i colleghi, collaboratori e i destinatari dell'azione pubblica.

L'integrità personale attiene essenzialmente al rispetto dei principi costituzionali e ai due principi fondamentali che il Codice riprende e specifica, ovvero:

- servire il pubblico interesse e agire esclusivamente con tale finalità;
- garantire la parità di trattamento dei destinatari dell'azione pubblica.

Il fine di interesse pubblico comporta inoltre che l'azione del dipendente debba essere orientata ad evitare sprechi nell'utilizzo di risorse pubbliche e sapere coniugare l'efficienza con l'economicità ed il contenimento dei costi.

### **Attività 2023-2025 aggiornamento del Codice, "Informativa sintetica sull'uso corretto degli strumenti social media da parte dei dipendenti dell'ARUS"**

Già nel corso del 2019 era emersa la necessità di integrare il codice di comportamento già approvato con una parte che riguardava l'utilizzo dei "Social media" da parte dei dipendenti (Facebook, Twitter Instagram, la forma del blog, ecc.) per scambiare informazioni, foto, video, documenti, ecc.

È evidente, infatti, che non dobbiamo sottovalutare l'impatto fortemente negativo che un uso distorto dei social media può comportare nei confronti dell'intera collettività.

Tenendo presente queste considerazioni, nel corso del 2019, è stata redatta una circolare interna sintetica sull'uso corretto degli strumenti social media da parte dei dipendenti. Tale sintetica circolare sarà così integrata nel codice:

Il testo definitivo:

"Con il termine "Social media" si intendono le tecnologie, le pratiche e gli ambienti sul web per

esempio Facebook, Twitter Instagram, blog, etc., che le persone usano per condividere contenuti, scambiare informazioni, immagini, video, audio etc.

L'ambiente Social, se pur virtuale, si manifesta come uno spazio "sociale aperto" entro cui le persone si muovono con il rischio che non vi sia l'immediata percezione degli errori e dei pericoli che un comportamento non consapevole dell'uso dello strumento può produrre, conducendo a conseguenze dannose sotto più punti di vista.

Per quanto riguarda i dipendenti dell'ARU, l'uso non corretto dei social può determinare un comportamento o un atteggiamento non etico o addirittura riconducibile ad illecito disciplinare o penale (es: violazione privacy, violazione del segreto d'ufficio, danno all'immagine, violazione del diritto d'autore, calunnia, diffamazione ecc.).

Sussiste, pertanto, la necessità di maturare una seria e provata consapevolezza nell'utilizzo di tali strumenti, per cogliere le tante opportunità offerte dai medesimi e dallo stesso tempo, ridurre al minimo i numerosi rischi connessi ad un utilizzo improprio degli strumenti web.

Per maturare tale consapevolezza è necessario tenere presente i rischi, sia di ordine generale che specifico, connessi all'utilizzo dei social, tra i quali:

- Le informazioni sul web possono essere copiate e diffuse in modo infinito, passando da un profilo all'altro sui social e da un social ad un altro fino a divenire "virali" (come si dice in gergo).
- Non esiste nessuno strumento ad oggi che possa permettere di "cancellare" definitivamente dal web informazioni inavvertitamente inserite.
- Il diritto all'oblio non è ad oggi totalmente garantito, perché ogni dato, immagine, informazione diramata si diffonde e può restare sul web.
- Attraverso i social non è assolutamente garantita l'autenticità dell'informazione: chiunque può appropriarsi di una informazione corretta e generarne una verosimile ma sostanzialmente modificata (fake news), oppure l'informazione rappresenta un "sentito dire", o ancora è generata da un superficiale passa parola.
- La propria immagine è un dato personale che può essere rubato e riutilizzato con la modifica di dati generando un falso, soprattutto se l'utente ha reso in internet altri dati personali quali il codice fiscale o la data di nascita. Questo può comportare un vero e proprio furto di identità.
- In particolare, per quanto riguarda l'utilizzo dei social da parte dei dipendenti pubblici, (rischio specifico) si fa presente che:
  - il dipendente che posta sui social contenuti di qualsiasi tipologia (foto, commenti, dichiarazioni, video etc.) attinenti all'attività aziendale ne è personalmente responsabile;
  - deve essere tutelato il rispetto del diritto alla privacy dei pazienti, utenti dei servizi, colleghi e di qualsiasi altra persona che si trovi a frequentare locali pubblici di pertinenza dell'azienda;
  - non è consentito postare foto, immagini, video, audio etc, se non con le modalità previste dal Codice di comportamento aziendale;
  - va tenuto presente che offendere sui social i servizi, le cure che i pazienti e i cittadini ricevono ed ogni altro tipo di attività di pertinenza aziendale provoca un danno all'immagine e alla reputazione dell'Azienda.
- A tal proposito, si ricorda che la Corte di Cassazione, attraverso una recente sentenza, ha affermato che: "La diffusione di un messaggio diffamatorio attraverso l'uso di una bacheca Facebook integra un'ipotesi di diffamazione, per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone."

- È consentito postare sui social, foto, video o immagini riferite esclusivamente all'esterno degli edifici della propria azienda di appartenenza, e/o aziende e/o attività del sistema sanitario, a condizione che tali immagini non provochino un danno di immagine all'azienda e che non siano accompagnate da messaggi diffamatori.
- Il logo aziendale può essere postato sui social soltanto in relazione ad iniziative o manifestazioni per le quali l'azienda ne abbia già concesso ed autorizzato l'uso".

## GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

### Attività 2023-2025: la predisposizione del Regolamento dell'ARUS per la gestione del conflitto di interessi.

La materia del conflitto di interessi è inoltre particolarmente articolata, disciplinata da fonti normative diverse a volte di non facile lettura e il cui coordinamento risulta molto spesso complesso e difficile.

Questa particolare complessità della normativa di riferimento, nonché la rilevanza del tema ai fini dell'anticorruzione, rende necessaria la stesura di un regolamento in cui vengano chiariti gli obblighi in capo ai dipendenti, le responsabilità di gestione dei vari processi connessi ed ogni altro aspetto normativo ed organizzativo che consenta all'agenzia di gestire in modo corretto il conflitto.

Allo stesso tempo il Regolamento è un documento quanto mai necessario per i dipendenti a cui questi possono fare riferimento per avere una visione chiara ed esaustiva della materia e degli obblighi connessi. La sua stesura è attualmente in corso.

In questo contesto, il Regolamento dovrebbe innanzitutto chiarire, evidenziare richiamare con forza l'interesse primario del pubblico dipendente che deriva, in primo luogo, dai principi costituzionali di riferimento che abbiamo evidenziato nel paragrafo precedente.

Tale Interesse primario deve essere assunto in coerenza con l'interesse primario che deriva dal rapporto di lavoro che lega il dipendente all'agenzia e quindi che è rappresentato dalla mission e obiettivi aziendali che il dipendente è tenuto a perseguire.

I due interessi primari devono essere coerenti tra loro e tendenti a perseguire gli stessi obiettivi di correttezza ed imparzialità.

Può accadere che nel corso dello svolgimento delle attività lavorative o nel prendere determinate decisioni il dipendente possa trovarsi in una situazione in cui è presente in capo al dipendente un altro interesse contrapposto al primo ovvero sussiste la possibilità che il suo comportamento possa deviare dal perseguire l'interesse primario a favore di un interesse particolare, il così detto interesse secondario.

L'interesse primario del dipendente è dunque quello che lega il dipendente ai suoi precisi doveri e responsabilità, mentre l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) è un interesse esterno che tende ad interferire o potrebbe interferire con l'interesse primario del dipendente con la possibilità che questa influenza determini una devianza (di varia intensità) dall'interesse primario.

In tutti le situazioni che si trova ad affrontare il dipendente deve valutare, pertanto se siano presenti interessi secondari, di natura anche non finanziaria, che possono confliggere con il suo interesse primario e nel caso ritenga che questi due interessi siano confliggenti è suo preciso obbligo farli emergere sia attraverso apposite comunicazioni, sia astenendosi dal prendere decisioni o svolgere

attività o da partecipare all'adozione di decisioni o ad attività inerenti alle sue mansioni.

Al riguardo il regolamento potrà prevedere anche specifiche modalità organizzative.

Il Regolamento dedicherà spazio all'esigenza e all'opportunità del dipendente di fare emergere la presenza di interessi secondari che si contrappongono a quelli primari in quanto una conflittualità di interessi non conosciuta e quindi non risolta, può determinare una situazione per cui il dipendente pubblico si troverebbe ad agire in condizioni distanti dai principi di correttezza, imparzialità e perseguimento di finalità pubbliche che abbiamo esaminato in precedenza che nel caso rappresentano gli interessi primari del dipendente.

In definitiva fare emergere tali collegamenti di interessi in capo al dipendente, se esistenti, offrono la possibilità di risolvere il problema del conflitto con le modalità che lo stesso codice indica e quindi permettono di ricollocare l'azione del pubblico dipendente entro quei valori e principi di imparzialità e parità di trattamento dei destinatari dell'azione pubblica e del perseguimento dell'interesse collettivo, esaminati in precedenza.

Dichiarare o fare emergere un collegamento di interesse, infatti, non è niente di riprovevole, disdicevole o indegno perché tutti, in qualche misura hanno o possono avere collegamenti di interessi con il mondo esterno.

Dichiarare un collegamento di interesse di tipo economico, finanziario ma non solo, è mettere in chiaro uno stato di fatto, una circostanza, una condizione esistente e quindi qualcosa di molto diverso da un comportamento, da un agito, da una condotta praticata.

Dichiarare un collegamento di interessi non è dunque alcunché di censurabile perché si tratta di una situazione che viene enunciata e posta alla luce del sole e pertanto si distingue nettamente dalla corruzione che invece è un comportamento, un modo di agire, un fatto praticato.

### **Attività 2023-2025: raccolta della comunicazione dei dirigenti, direttori di struttura**

Abbiamo iniziato la raccolta delle dichiarazioni dei dirigenti e consulenti ai sensi dell'art. 13 del Codice dal 2 gennaio 2021. Anche queste dichiarazioni saranno sottoposte a verifica per cui nel caso dovessero emergere situazioni di conflitto di interesse in capo ai direttori o ai dipendenti, l'ARUS interverrà per la loro rimozione.

## **GESTIONE DELLO WHISTLEBLOWING**

ARUS ha adottato un sistema interamente web based, utilizzabile da qualsiasi device, anche mobile, per la gestione delle segnalazioni in conformità alla Legge 179/2017 ed aggiornato alle linee guida ANAC emanate con delibera 469/2021.

La soluzione consente non solo la gestione della fase di presentazione delle segnalazioni, ma anche il successivo procedimento di gestione. In ciò differenziandosi dalle altre soluzioni attualmente disponibili. Viene assicurato, così, il massimo grado di riservatezza sia dei dati del segnalante che della stessa segnalazione, dal momento della presentazione al momento della definitiva chiusura, non essendo necessario in nessuna fase procedere a stampe, invii via e-mail, ecc.

Ogni accesso alla segnalazione è tracciato (sia quelli dello stesso RPCT sia quelli dei soggetti interni eventualmente interessati da questi) e il RPCT potrà sempre visualizzare l'elenco di tutti gli accessi.

Il RPCT è l'unico soggetto abilitato, su sua specifica richiesta, sempre tracciata dal sistema, all'accesso ai dati del segnalante.

La soluzione consente al RPCT di “dialogare” con il segnalante “mediante la soluzione”, quindi senza conoscerne l'identità.

Il segnalante può verificare lo stato di avanzamento del procedimento.

Alla soluzione si può accedere da qualsiasi dispositivo fisso o mobile e da qualsiasi luogo, non essendo necessaria nessuna installazione, attraverso il link “Segnalazione illecito – Whistleblowing”, disponibile nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Altri Contenuti / Prevenzione della Corruzione”, così come indicato da ANAC nella determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, allegato 1a.

Di seguito le funzionalità implementate:

#### *fase di avvio*

- dichiarazione al sistema dei dati di contatto, oltre che del RPCT, dei soggetti che potrebbero, se attivati dal RPCT, accedere alle segnalazioni (OIV, UPD) in fase di gestione;
- dichiarazione al sistema dei soggetti che potenzialmente potrebbero procedere alla presentazione delle segnalazioni:
- fase di registrazione che avviene da web, accertandosi dell'identità del segnalante attraverso autenticazione OTP (One Time Password), acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- fase di verifica dell'identità dei dati dell'utente registrato ed abilitazione al servizio.

#### *Fase di presentazione*

- l'utente abilitato può, quindi, accedendo al sistema sempre in ambiente web, completare il modello di segnalazione reso disponibile;
- completata la compilazione si otterrà conferma dell'identità del segnalante al momento dell'invio della segnalazione (via OTP);
- immediato disaccoppiamento dei dati del segnalante da quelli della segnalazione; tutti i dati vengono mantenuti crittografati e conservati su server distinti;
- invio di notifica di avvenuto deposito della segnalazione al RPCT (sms/e-mail).

#### *Fase di gestione*

- il RPCT avrà accesso immediato SOLO ai dati della segnalazione, in chiaro ed in forma “volatile” (cioè a chiusura della sessione non è più disponibile la segnalazione in chiaro) e potrà:
- chiedere integrazioni e “dialogare” con il segnalante senza conoscerne l'identità. E', infatti, il sistema a “recapitare” le richieste al segnalante, ed a procedere all'inoltro al RPCT degli eventuali riscontri ottenuti;
- decidere l'archiviazione (l'archiviazione viene notificata al segnalante);
- inviare, per l'eventuale avvio dei rispettivi procedimenti, la segnalazione: all'OIV, all'UPD e/o alle Procure di Corte dei Conti e/o Tribunale.

L'invio ai soggetti interni, pre-dichiarati al sistema, viene notificata via sms/email e saranno tracciati tutti gli accessi alla segnalazione con immediato report al RPCT. Il sistema consente ai soggetti interni di dichiarare lo stato del procedimento avviato, allegando atti e documenti utili.

L'invio ai soggetti esterni avverrà con le modalità e le cautele di riservatezza previsti dalla norma. Nel 2022 non sono pervenute segnalazioni.

## IL PANTOUFLAGE

La legge 190 ha introdotto, all'interno dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, una norma volta a contenere il conflitto di interesse emergente dall'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Ovvero con tale disposizione si cerca di contenere il rischio in presenza di situazioni connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda, è vietato 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.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto sopra previsto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Solo ai fini dell'applicazione dei divieti di cui sopra, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'Azienda stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Tali divieti si applicano a partire dalla cessazione dell'incarico:

- nei contratti di assunzione del personale, è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è stata inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

## ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale rappresenta una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Da applicare in particolare, all'interno delle aree a più elevato rischio di corruzione con l'obiettivo di ridurre il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Va considerato tuttavia l'applicazione di questa misura è oltremodo delicata in quanto, se applicata senza le dovute cautele, rischia di determinare inefficienze e malfunzionamenti nel sistema.

In particolare, nella nostra organizzazione non è possibile, dato lo scarso organico, procedere con la rotazione. Tuttavia, ARUS applica da sempre, in alternativa alla rotazione, nei casi di competenze infungibili, la c.d. "segregazione di funzioni". Misure alternative, sono di volta in volta valutate. A titolo esemplificativo potrebbero essere previste dal dirigente modalità operative che favoriscano una

maggior compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio. Inoltre, perlomeno nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, potrebbero essere promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Altro criterio che potrebbe essere adottato, in luogo della rotazione, è quello di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze.

### **Attività 2023-2025: Azioni di monitoraggio e attuazione delle azioni di miglioramento**

Nel triennio 2023-2025 proseguirà l'Azione di miglioramento – relativa all'incremento anche di qualità e sistematizzazione dell'attività di verifica, controllo e monitoraggio.

Sulla base di questa azione specifica verrà migliorata l'attività di monitoraggio per quanto riguarda:

- il livello di attuazione delle misure specifiche di mitigazione del rischio, i tempi di realizzazione, gli indicatori e i soggetti responsabili della loro attuazione riportate all'interno delle schede di mappatura dei processi analizzati, per come individuati nelle mappature allegate;
- il livello di attuazione delle misure generali di prevenzione, lo stato di attuazione al 1° gennaio 2024, le fasi e i tempi di attuazione, gli indicatori e i soggetti responsabili.

### **L'ARUS al passo con i tempi: di fronte alla nuova trasparenza**

La trasparenza all'interno delle organizzazioni pubbliche è dunque destinata a divenire sempre di più una misura essenziale ed indispensabile per la prevenzione e per il contrasto di condotte illecite e di fenomeni corruttivi all'interno delle organizzazioni.

Si ribaltano principi di riferimento che guidano l'azione pubblica: la segretezza, la mancata o parziale divulgazione delle informazioni o la scarsa apertura verso l'esterno, lascia spazio al principio di massima trasparenza per cui la divulgazione generale delle informazioni diventa la regola, mentre l'eccezione diventa la segretezza.

Con l'emergenza da Covid-19 e con la necessità di implementare il sistema dello smart working, sono stati potenziati gli strumenti collaborativi della piattaforma Google. Altro strumento collaborativo di grande impatto è la Console di Gestione documentale per la gestione dei flussi di documenti digitali e relativa archiviazione, su cui è stata somministrata formazione rivolta ai dipendenti interessati, compresi dirigenti e titolari di posizione organizzativa. Il lavoro agile così improntato, sperimentato con grande efficacia ed efficienza dall'Agenzia, potenzia ulteriormente i livelli di monitoraggio ai fini della Trasparenza.

### **LA PUBBLICAZIONE OBBLIGATORIA DEI DATI E LA RIORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'**

Negli ultimi anni, sono stati fatti passi importanti sotto vari aspetti. Innanzitutto, è stata completata la definizione dell'assetto organizzativo.

Questo ha permesso di attribuire gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa sulla Trasparenza. Parallelamente è stato proseguito e completato il processo di decentramento dell'attività di pubblicazione dei dati obbligatori su Amministrazione Trasparente. Infatti, l'organizzazione

precedente che concentrava la pubblicazione di tutti i dati su un unico soggetto, il Settore della Trasparenza appunto, è risultata oggettivamente impossibile vista la quantità enorme di dati oggetto di pubblicazione soprattutto in un'agenzia che ha seguito un numero rilevante di appalti. E' stata quindi riorganizzata la procedura e le modalità di pubblicazione dei dati attribuendo la responsabilità della pubblicazione a livello decentrato anche al fine di individuare specifiche responsabilità riservando al RPCT ed all'ufficio centrale, la competenza di garantire la qualità della documentazione pubblicata assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'Agenzia, l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità. (art. 6, comma 1, D.Lgs. 33/2013). Come noto, la norma prevede la pubblicazione obbligatoria sul sito istituzionale di tutta una serie di dati per un periodo che, di norma, è di 5 anni.

È stata quindi riorganizzata la procedura e le modalità di pubblicazione dei dati attribuendo la responsabilità della pubblicazione a livello decentrato insieme con le responsabilità di:

- garantire la qualità della documentazione pubblicata assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità;
- la conformità ai documenti originali in possesso dell'Agenzia, l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità.

Al RPCT ed all'ufficio centrale è riservata la competenza sulla verifica dell'attuazione degli obblighi e della loro qualità, il controllo, monitoraggio, consulenza e supporto alle Strutture titolari degli obblighi di pubblicazione. (art. 6, comma 1, D.Lgs. 33/2013).

Tutti gli obblighi di pubblicazione, insieme ai Responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati/documenti/informazioni, sono elencati nell'Allegato 2 al presente Piano.

### **Dati di pubblicazione obbligatoria e l'albero della trasparenza: cosa è stato fatto.**

Nel primo settore di attività, sono stati definiti i dati da pubblicare, la cadenza temporale e l'intero processo di pubblicazione attraverso la definizione delle fasi di estrazione dei dati, elaborazione, validazione e pubblicazione sul sito istituzionale dell'ARUS.

All'attività dei RUP si è affiancata un'attività costante di confronto e consultazione con l'Anac per le attività di vigilanza e controllo preventivo degli atti, nonché degli obblighi previsti per legge.

A questo fine sono state "esplose" le singole categorie che compongono l'albero in modo tale che gli interessati siano in grado di vedere direttamente, nella prima schermata che appare, gli argomenti che sono trattati e contenuti all'interno delle singole categorie. Questa organizzazione dell'albero contribuisce certamente ad una migliore utilizzo dello strumento di conoscenza da parte di tutti gli interessati.

### **Monitoraggio 2022 e risultati di verifica degli obblighi di pubblicazione**

Dopo la definizione degli obblighi di pubblicazione e dei titolari della trasmissione e pubblicazione dei dati, è stato necessario impostare un'attività di monitoraggio costante dei dati pubblicati, della loro correttezza, aggiornamento accessibilità.

È stato quindi impostato un sistema di monitoraggio analogo a quello adottato da OIV nell'attività di

verifica annuale sugli obblighi di pubblicazione selezionati da ANAC, utilizzando gli stessi criteri di valutazione, e cioè:

- Pubblicazione
- Completezza del contenuto
- Aggiornamento
- Apertura formato

La definizione organizzativa ha consentito di svolgere un monitoraggio più appropriato sul livello di attuazione sulle qualità e quantità dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria. Anche in questo settore si è registrato un miglioramento rispetto al biennio precedente.

### **Verifica 2023 da parte dell'O.I.V.**

Per quanto riguarda l'attività di verifica svolta dall'OIV sull'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente si fa presente che, per quanto riguarda l'attestazione sulla completezza e correttezza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria in amministrazione trasparente, l'OIV aziendale svolge attività di verifica rilasciando parere, attestando se:

- l'Agenzia ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente;
- l'Agenzia ha individuato nella sezione trasparenza del Piano i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del Dlgs33/2013.

### **Obiettivi programmati per il triennio 2023-2025**

Per il triennio 2023-2025 l'obiettivo principale è il consolidamento del sistema Trasparenza, nei suoi diversi ambiti:

- Prosecuzione del rapporto di collaborazione e supporto, per la pubblicazione, per il completamento degli obblighi di pubblicazione ed il miglioramento della qualità dei dati pubblicati;
- Consolidamento dell'attività di monitoraggio trimestrale;
- Formazione tradizionale sulle misure per la trasparenza e sull'accesso civico generalizzato rivolta soprattutto al personale dedicato al ruolo amministrativo- contabile, più coinvolti nella pubblicazione dei dati;
- Formazione a distanza sulle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza.

### **ACCESSO GENERALIZZATO (Foia) IN ARUS**

Grande rilevanza l'accesso civico generalizzato ha assunto nel nostro ordinamento poiché, attraverso l'applicazione di questo istituto sia da concreta applicazione al principio di trasparenza enunciato nel decreto 97 del 2016 inteso come "accessibilità totale ai dati, all'informazione ed ai documenti delle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini.

Per le istanze di accesso e per agevolare il percorso riguardo alla loro presentazione, è stato attivato un indirizzo mail specifico.

Nell'organizzazione, la struttura ha un ruolo fondamentale in quanto provvede, entro il termine improrogabile di 30 giorni, alle seguenti azioni:

- Esaminare la richiesta, valutare, l'eventuale esistenza di interessi pubblici e privati che ne impedissero l'accoglimento, verificare la presenza di eventuali controinteressati da coinvolgere nel procedimento;
- Richiedere i dati che i vari soggetti/strutture organizzative che li detengono, interloquisce con questi per gli aspetti relativi alla risposta da fornire e ne verifica loro completezza e qualità rispetto alla richiesta;
- Concludere il procedimento con provvedimento espresso e motivato e porre particolare attenzione alla motivazione in caso di rifiuto, limitazione e differimento della richiesta.

Apposito modulo per l'invio delle richieste di accesso civico generalizzato, è pubblicato in "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Accesso civico". Il modulo compilato va inviato all'attenzione del RPCT, all'indirizzo e-mail [aru2019@pec.regione.campania.it](mailto:aru2019@pec.regione.campania.it)

Nel 2022 non sono pervenute richieste di accesso civico generalizzato.

### **Attività triennio 2023-2025**

Per il triennio 2023-2025 il nostro impegno è di consolidare, sviluppare e migliorare l'organizzazione data e quanto fatto fin qui:

- Prosecuzione del rapporto di collaborazione e supporto, anche giuridico, per il completamento degli obblighi di pubblicazione ed il miglioramento della qualità dei dati pubblicati;
- definire gli aspetti ancora da limare e migliorare per la pubblicazione e l'accesso;
- sviluppare l'attività di monitoraggio;
- sviluppare la formazione in aula e a distanza e far circolare sempre di più in azienda il principio della trasparenza affinché gli adempimenti non risultino soltanto un obbligo da adempiere ma anche qualcosa che fa bene a noi come alla collettività.

### **Nomina del RASA aziendale**

Il Rasa è stato individuato nella persona del Diretto Generale ing. Flavio De Martino con Determina del Direttore Generale n. 3 del 18/01/2023.

**RPCT – Direttore Generale  
Ing. Flavio De Martino**