

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA 2025-2027**

## 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". Con Delibera n. 605 del 19/12/2023 l'Autorità ha approvato in via definitiva l'Aggiornamento 2023 al PNA 2022. Gli ambiti di intervento sono stati circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 ,in riferimento alla innovazione normativa introdotta con il d.lgs,31 marzo 2023 n.36 "*Codice dei contratti pubblici*", ed in particolare alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento ,oltre che alla disciplina transitoria da applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità. L'aggiornamento approvato dall'ANAC va letto ed applicato alla luce dei principi generali introdotti dal nuovo Codice dei Contratti ossia il principio del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato.

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.

Tenuto conto del quadro normativo descritto, l'Autorità ha impartito precise indicazioni in materia di contratti pubblici :

- *Si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi ed avvisi pubblicati prima del 1 luglio 2023,ivi inclusi contratti PNRR;*
- *Si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi ed avvisi pubblicati dal 1 luglio 2023 al 31/12/2023,limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla Parte III del nuovo Codice (art.224-229);*
- *si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi ed avvisi pubblicati dal 1 luglio 2023,con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l.n. 77/2021 del nuovo Codice (es. la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti)per il quale si applica il presente Aggiornamento 2023;*
- *si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 01 luglio 2023,tranne quelli di cui ai precedenti punti de2 e 3.*

L'ultimo 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:

#### I. creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso:

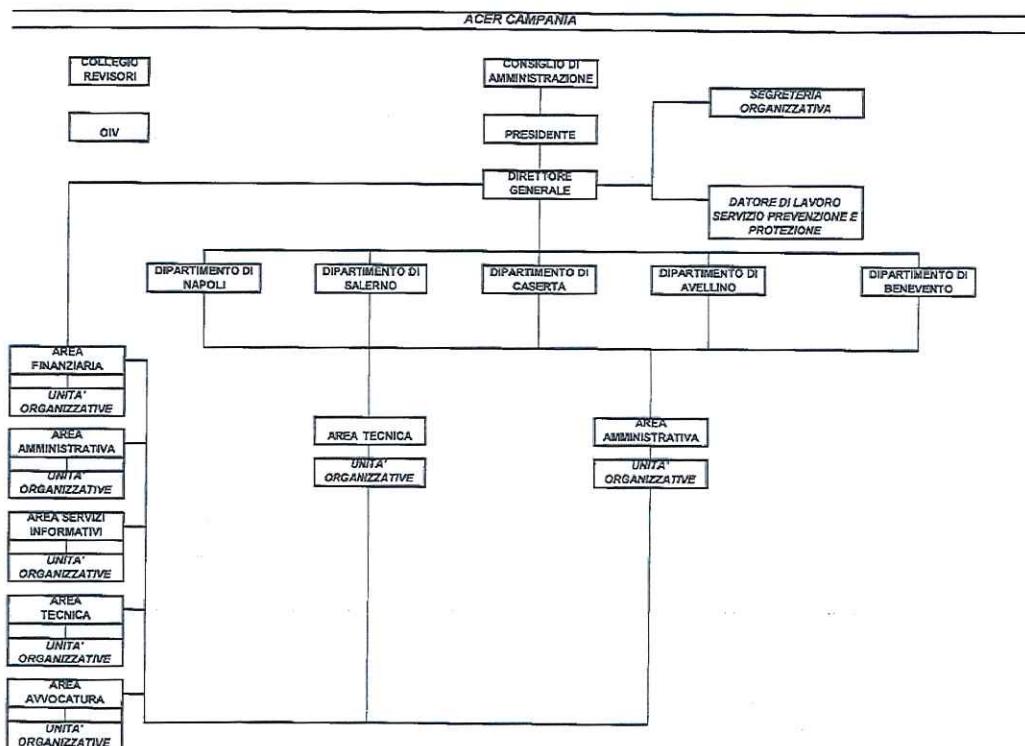
- il potenziamento del sistema dei controlli sempre più sinergico al suddetto Piano e al ciclo delle Performance;
- la concreta effettività delle misure del PTPCT;

- la formazione del personale preposto, con particolare riguardo alle aree considerate a rischio generale ma anche a rischio specifico;
  - il coinvolgimento diretto del personale, a partire dalle figure apicali, nella realizzazione del PTPCT volto a superare il limite della “solitudine” del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e la resistenza culturale spesso riscontrata nei confronti degli adempimenti e della tempistica richiesti per l’attuazione delle misure del Piano;
  - l’esposizione sintetica ed accessibile degli obblighi previsti nel codice di comportamento (somma dei doveri del codice di cui al D.P.R. 62/2013 e dei doveri del Codice dell’Amministrazione ACER), diretta a tutti i dipendenti e anche a chi non riveste ruoli di particolare responsabilità ad opera del Servizio Risorse Umane;
2. valorizzare la trasparenza dell’attività e dell’organizzazione attraverso:
- la pubblicazione di ulteriori documenti rispetto a quelli obbligatori per legge;
  - la diffusione della conoscenza dell’istituto dell’accesso civico generalizzato e del whistleblowing.

## 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-regolamento-funzionale-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 Campana, con Delibera di Giunta n. 545 del 18/10/2022, ha rinnovato il mandato per un altro triennio a favore dei consiglieri del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale (ACER) nelle persone dei signori: Dott. David Lebro, Avv. Leonardo Impegno, Arch. Bianca De Roberto; nominando l'ing. Carlo Raucci e l'avv. Giuseppe Pagnotta quali nuovi componenti in sostituzione dei consiglieri scaduti. 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 giusta deliberazione n. 52/123 del 09/11/2022.

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 per un triennio.

Con delibera della G.R. n. 261 del 30/05/2024 sono stati nominati quali componenti del Collegio dei Revisori di ACER: dott. Bruno Spagnuolo con funzioni di Presidente, dott.ssa Antonella D'Alessandro quale componente effettivo e dott. Paolo Russo quale componente effettivo.

Con delibera, n. 28/65 del 18 gennaio 2021, del CdA dell'ACER è stato nominato Direttore Generale

dell'ACER l'avv. Giuliano Palagi. Con Delibera CdA n. 58/159 del 28/06/2023 l'incarico di direttore generale di ACER è confermato fin dal 28.01.2027.

Il soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.) è l'avv. Lucia Alfano.

### 3. IL RPCT

Con delibera n. 66/167 del 14 dicembre 2023 è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ACER l'avv. Cinzia Coppa, Responsabile dell'Area Legale Posizione Organizzativa. Il RPCT si avvale del gruppo di supporto costituito con determina dirigenziale n.1 del 29/01/24 così composto:

- supporto tecnico-giuridico, per il trattamento dati e la comunicazione: Alfano Lucia Anna,Bardi Jlenia,Cardone Amalio,De Stefano Rosa,Filippone Ermelinda,Nicastro Gianluca,Papa Cinzia, Ruggiero Daniela Russo Michelina e Sivio Daniela.
- I suddetti funzionari forniscono il supporto per la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione Acer.
- La funzione di sostituto RPCT è attribuita alle dott.sse Ruggiero Daniela e Romano Giovanna Antonietta.

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.

A far data dalla nomina, la RPCT ha analizzato le informazioni già presenti nella sezione della trasparenza e ha provveduto a pubblicare l'elenco delle delibere adottate. Inoltre, sono costantemente monitorati 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 2024 continuerà l’alimentazione di tutte le sezioni della trasparenza e tale attività, sarà svolta con particolare cura, per le sezioni “Personale”, “Organizzazione” e “Performance”.

## 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-generali/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/amm-trasparente/statuto-approvato-con-dgr-n-544-del-18-10-2022-e-pubblicato-sul-burc-92-del-31-10-2022/>

## 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, e con successiva determina n.733 del 19/07/23

<https://www.acercampania.it/index.php/amm-trasparente/codice-di-comportamento-per-il-personale-dellagenzia-campania-per-ledilizia-residenziale-norme-integrative-ai-sensi-del-d-p-r-13-giugno-2023-n-81/>

<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 2023 sono pari a n.2 .

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)” e 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 direttive di riforma previste dal PNRR ed aggiorna coerentemente il Codice di comportamento vigente.

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>

## 6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E DEL CONTESTO INTERNO

Il 14 settembre 2023 la Direzione Investigativa Antimafia (DIA) ha pubblicato la relazione al Parlamento relativa al secondo semestre 2022, relativa ai fenomeni di criminalità organizzata di tipo mafioso registrati nel secondo semestre del 2022. L'analisi è realizzata sulla base delle evidenze investigative, giudiziarie e di prevenzione e conferma, ancora una volta, che le organizzazioni criminali di tipo mafioso, nel loro incessante processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti, hanno implementato le capacità relazionali sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale, con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive e intimidatorie.

Si tratta di modus operandi dove si cerca sia di rafforzare i vincoli associativi mediante il perseguitamento del profitto e la ricerca del consenso approfittando della forte sofferenza economica che caratterizza alcune aree, sia di stare al passo con le più avanzate strategie di investimento, riuscendo a cogliere anche le opportunità offerte dai fondi pubblici nazionali e comunitari (Recovery Fund e Pnrr)". In continuità con il recente passato "anche il secondo semestre 2022 appare caratterizzato, con esclusione di taluni episodi cruenti registrati nel territorio napoletano e pugliese, da un limitato ricorso alla violenza o ad atti eclatanti anteposti, dagli stessi sodalizi mafiosi, ad una silente e più conveniente penetrazione del tessuto economico imprenditoriale. In linea col passato quindi, assieme alle mai sopite e più visibili attività criminali quali il narcotraffico, le estorsioni, lo sfruttamento della prostituzione e del lavoro clandestino, si registrano anche sempre più diffusi ambiti illeciti che destano minore allarme e riprovazione sociale ma che generano ingenti profitti gradualmente immessi nei circuiti legali con conseguenti effetti distorsivi delle regolari dinamiche dei molteplici mercati"

Secondo la Dia è "ormai "indispensabile una conoscenza approfondita e condivisa del fenomeno criminale che sostenga le attività di contrasto, valorizzando le sinergie e le best practices, almeno a livello europeo, coinvolgendo tutti gli attori della cooperazione internazionale di polizia e giudiziaria. È ormai unanimemente riconosciuta la resilienza della criminalità organizzata e la capacità di saper cogliere celermente le trasformazioni tecnologiche e dei fenomeni economico-finanziari su scala globale, sfruttando ogni opportunità di profitto e realizzando una notevole espansione speculativa".

la 'ndrangheta si conferma essere l'assoluta dominatrice della scena criminale anche al di fuori dei tradizionali territori d'influenza con mire che interessano quasi tutte le Regioni (Lazio, Piemonte e Valle D'Aosta, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria, Abruzzo e Sardegna)" spingendosi anche oltre confine e che coinvolgono molti Paesi europei, il continente australiano e quello americano.

La criminalità organizzata siciliana, *cosa nostra*, esercita una potente attrattiva sulle giovani generazioni, coinvolgendo non solo la diretta discendenza delle famiglie mafiose ma, anche e soprattutto, un bacino di utenza più esteso al fine di ampliare la necessaria manovalanza criminale". In particolare nello spaccio al minuto di sostanze stupefacenti, i clan "ricercherebbero manovalanza anche tra i più giovani nelle periferie e più degradate aree urbane".

La camorra invece si evolve in impresa mafiosa, infatti "Le province di Napoli e Caserta rimangono i territori a più alta e qualificata densità mafiosa. E' qui, infatti, che si registra la presenza dei grandi cartelli

camorristici e dei sodalizi più strutturati i quali, oltre ad aver assunto la gestione di tutte le attività illecite, si sono gradualmente evoluti nella forma delle cosiddette 'imprese mafiose' divenendo nel tempo competitivi e fortemente attrattivi anche nei diversi settori dell'economia legale". La Dia evidenzia "la crescente tendenza dei clan più evoluti a 'delocalizzare' le attività economiche anche all'estero per fini di riciclaggio e di reinvestimento con l'obiettivo di trasferire le ricchezze in aree geografiche ritenute più sicure e più remunerative". Mentre "ad un livello inferiore, si rilevano gruppi minori, non di rado in posizione strumentale e funzionale alle organizzazioni sovraordinate, dediti prevalentemente ai tradizionali affari illegali quali lo spaccio di stupefacenti, le estorsioni e l'usura che incidono in maggior misura sulla sociale percezione di insicurezza".

Un'ulteriore e insidiosa minaccia è costituita "dalle strategie più subdole e raffinate adottate dalle organizzazioni camorristiche più strutturate e orientate all'infiltrazione dell'economia e della finanza anche tramite pratiche collusive e corrutte. I consistenti capitali illeciti di cui dispongono tali organizzazioni, derivanti soprattutto dal traffico di stupefacenti, non appena reimpiegati nell'economia legale alterano, talvolta irreversibilmente, le normali regole di mercato e della libertà di impresa, consentendo ad esse di acquisire posizioni dominanti, o addirittura monopolistiche, in interi comparti economici". "Frequenti - si legge ancora nel documento - risultano i casi di pervasiva ingerenza all'interno della pubblica amministrazione campana volti a condizionarne i regolari processi decisionali per l'affidamento degli appalti pubblici, altro settore di prioritario interesse criminale. Grazie alla rete di relazioni intessuta tra taluni esponenti delle amministrazioni locali e delle imprese, i clan riescono ad aggiudicarsi importanti commesse pubbliche sia con affidamenti diretti in favore di aziende a essi collegate, sia tramite i sub-appalti".

In tal senso, rilevano le attività istruttorie avviate dalle Commissioni Straordinarie prefettizie insediate, nel solo 2° semestre 2022, in 6 Comuninapoletani e casertani (Comuni di Marano di Napoli, Villaricca, Castellammare di Stabia, Torre Annunziata, San Giuseppe Vesuviano e Sparanise), sciolti per accertate infiltrazioni della criminalità organizzata, nonché i 40 provvedimenti ostativi antimafia adottati, nel medesimo periodo, dai Prefetti delle province di Napoli, Caserta e Benevento a carico di società ritenute comunque riconducibili ai clan camorristici.

I più recenti esiti investigativi hanno evidenziato inoltre un crescente e diffuso interesse per le attività illecite ad alto profitto e con ridotto rischio giudiziario quali il contrabbando di carburanti, il ricorso alla creazione di c.d. società "cartiere" (fittiziamente costituite per l'approvvigionamento di prodotti petroliferi senza l'applicazione dell'IVA), le frodi fiscali, le truffe assicurative, oltre al controllo delle aste fallimentari e delle procedure di esecuzione immobiliare. Lo spaccio di droga, le estorsioni, l'usura permangono tuttavia gli ambiti criminali maggiormente diffusi e più remunerativi per i gruppi, anche minori, sempre pronti a contendere il controllo del territorio. Al riguardo, nel semestre in esame, nella città di Napoli è stata registrata una recrudescenza della contrapposizione tra sodalizi seppur riferita a entità subordinate alle due grandi consorterie camorristiche di cui si dirà più avanti nel seguito della trattazione. Ulteriore ambito di interesse per le organizzazioni camorristiche attive nel capoluogo si è rivelato quello relativo alla gestione delle case popolari che assume particolare rilievo per i conseguenti riflessi negativi sul locale contesto sociale e poiché, oltre a costituire una significativa fonte di guadagno per i clan, rappresenta un'efficacissima modalità di controllo del territorio. Infatti, alcuni alloggi sarebbero stati abusivamente attribuiti a soggetti contigui alle organizzazioni criminali con il conseguente e forzato allontanamento imposto agli assegnatari "non graditi", in spregio assoluto delle graduatorie pubbliche. Una pratica illegale che è già stata oggetto di attenzione delle Forze dell'ordine le quali, il 29 novembre 2022, hanno sgomberato 16 appartamenti comunali in una palazzina nel quartiere di San Ferdinando (zona Pizzofalcone) abusivamente occupati da taluni individui considerati "vicini" a sodalizi mafiosi.

I quartieri dell'area nord della città sono stati teatro di sanguinosi scontri (faide di Scampia) tra diversi sodalizi camorristici uniti, dapprima, sotto l'egemonia del clan DI LAURO e, poi, autonomi a seguito delle varie scissioni. La contrapposizione era scaturita inizialmente all'interno del citato clan e successivamente tra gli stessi gruppi che ne avevano preso il posto; primo tra tutti, quello degli AMATO-PAGANO (cc.dd. SCISSIONISTI o SPAGNOLI) fino ad arrivare agli attuali assetti che hanno affermato la prevalenza dell'ALLEANZA DI SECONDIGLIANO. In particolare, l'ascesa del gruppo AMATO-PAGANO - tuttora presente in un'ampia area compresa tra Scampia e i Comuni

dell'hinterland a nord di Napoli (Melito di Napoli, Arzano, Mugnano e Casavatore) - è stata possibile grazie anche al rapporto privilegiato intrattenuto con un broker del narcotraffico, di origini napoletane e con qualificati contatti in Sudamerica, dal quale il gruppo si è rifornito di droga per oltre un decennio. Il citato narcotrafficante, infatti, essendosi ritagliato nel tempo un ruolo di assoluto rilievo nell'importazione di ingenti quantitativi di cocaina, poteva garantire la movimentazione, a prezzi competitivi, dei consistenti carichi richiesti dal clan. Inoltre, il broker, sfuggito a una cattura, era stato inserito nell'elenco dei latitanti più pericolosi d'Italia, venendo poi localizzato e fermato a Dubai (Emirati Arabi) il 4 agosto 2021 dalla Polizia di Stato e dalla Guardia di finanza che, il 25 marzo 2022, ne hanno poi ottenuto l'estradizione nel nostro Paese.

In tale ambito, va inquadrata anche l'operazione "Tre Croci" conclusa, dalla Guardia di finanza di Reggio Calabria il 6 ottobre 2022, con l'arresto di 36 persone accusate di associazione per delinquere finalizzata al traffico internazionale di stupefacenti, con l'aggravante di aver favorito la 'ndrangheta. Gli esiti dell'indagine, alla quale la DIA ha partecipato con la progettualità @ON, hanno documentato come proprio il broker in argomento fosse a capo di un'organizzazione capace, come accennato, di relazionarsi direttamente e in modo qualificato con influenti narcotrafficanti colombiani. I contatti oltreoceano, funzionali all'importazione dal Sudamerica di carichi di cocaina destinati al mercato europeo, avvenivano mediante l'utilizzo di "criptofonini" proprio al fine di eludere eventuali intercettazioni. La consorteria aveva inoltre costituito una base logistica all'interno del porto di Gioia Tauro ove lo stupefacente, occultato all'interno di containers, veniva scaricato dalle navi cargo e sdoganato grazie alla complicità di infedeli operatori portuali. Una volta all'esterno dell'area portuale, la droga veniva consegnata a diversi committenti provenienti anche da altre Regioni. L'attività, nel suo sviluppo, ha permesso il sequestro di oltre 4 tonnellate di cocaina e di numerosi beni per un valore di 7 milioni di euro. L'organizzazione in questione, oltre ad essere in rapporti di affari con talune cosche della 'ndrangheta e altri gruppi criminali operanti in diverse aree del mondo, riforniva di droga diversi clan del napoletano tra i quali i sodalizi del Parco Verde di Caivano ed altri attivi nel rione Traiano e nell'area vesuviana.

I territori dei Comuni a nord di Napoli sono connotati dalla presenza di numerosi gruppi camorristici militarmente agguerriti in ragione della notevole disponibilità di armi e, poiché costretti ad una forzata convivenza, talvolta caratterizzati anche da conflittualità particolarmente cruenta. La forza militare non rappresenta, tuttavia, l'unica forma con cui tali sodalizi si manifestano: i gruppi criminali più evoluti e strutturati, infatti, prediligono strategie di affermazione più silenti spesso perseguite mediante l'infiltrazione dell'economia legale e tramite l'"avvicinamento" ai responsabili e ai funzionari delle amministrazioni locali. I più recenti provvedimenti cautelari, di sequestro e di confisca, confermano infatti la tendenza delle organizzazioni a insinuarsi in molteplici settori produttivi regionali ed extraregionali. Gli esiti investigativi sinora acquisiti hanno consentito di mettere in luce le variegate tecniche d'infiltrazione nel sistema economico ad opera di gruppi imprenditoriali spesso "organici" a formazioni camorristiche.

Nel Comune di Afragola, come documentato dalle più recenti investigazioni, risulterebbe ormai consolidata la supremazia del clan MOCCIA, sebbene colpito da incisive azioni repressive che hanno già portato alla condanna di numerosi capi e gregari, nonché a diverse scelte di collaborazione con la giustizia. Il clan MOCCIA, tuttavia, rappresenta un aggregato criminale di considerevoli dimensioni (per numero di affiliati e per vastità del territorio controllato), attivo nelle aree dell'hinterland settentrionale di Napoli (Afragola, Casoria, Crispano, Caivano, Frattamaggiore, Frattaminore, Cardito ed Arzano) e che, nel tempo, è divenuto una sorta di confederazione composta da diversi gruppi con una propria autonomia e competenza territoriale.

Lo scenario criminale dei Comuni della provincia orientale di Napoli si caratterizza, come in altre aree della Campania, per la presenza di storici sodalizi a forte connotazione familiistica, il cui principale fattore identitario è rappresentato dal territorio di origine. La peculiare posizione geografica favorisce, inoltre, proiezioni o, più spesso, relazioni crimino-affaristiche con i clan camorristici provenienti da Napoli o dalle limitrofe province di Avellino e Salerno. I principali interessi criminali permangono il narcotraffico e le estorsioni, nonché l'infiltrazione negli appalti pubblici.

Con la complicità di taluni funzionari comunali, inoltre, il clan SANGERMANO operante nell'agronolano, sarebbe riuscito a condizionare l'affidamento di alcuni appalti pubblici, orientando le risorse ad alcune imprese di riferimento oppure riuscendo, in un secondo momento, ad acquisire i relativi sub-appalti<sup>95</sup>. Tra le condotte illecite contestate figurano il riciclaggio, l'esercizio abusivo della professione creditizia e la concorrenza illecita esercitata ricorrendo alla forza di intimidazione. A carico dei destinatari della misura restrittiva è stato contestualmente eseguito un sequestro preventivo<sup>96</sup> di numerosi rapporti finanziari e beni immobili, alcuni dei quali ubicati in provincia di Salerno, per un valore complessivo di oltre 30 milioni di euro.

La realtà criminale della provincia di Caserta ha come epicentro il Comune di Casal di Principe (CE), ove le più recenti evidenze investigative hanno documentato la persistente operatività del cartello camorristico dei CASALESI. Nel tempo si sono susseguiti scontri cruenti, arresti e collaborazioni con la giustizia, che hanno determinato incisivi mutamenti nei rapporti di forza, fino al raggiungimento degli attuali equilibri. Oggi, i sodalizi che formano il cartello dei CASALESI risultano organizzati su confederazioni in cui ciascun clan preserva una autonoma leadership e capacità gestionale mantenendo con le altre formazioni articolati rapporti collaborativi, come documentato nell'ordinanza di custodia cautelare<sup>123</sup> eseguita, il 22 novembre 2022 dai Carabinieri, a carico di 37 persone, tra le quali taluni esponenti di spicco delle fazioni BIDOGNETTI e SCHIAVONE, tutti accusati di associazione mafiosa e altri reati. Il provvedimento, in particolare, delinea una sostanziale diarchia del gruppo SCHIAVONE, attivo a Casal di Principe (CE) e nella provincia di Caserta, e della famiglia BIDOGNETTI, operante nei Comuni casertani di Castel Volturno, Parete, Lusciano e Villa Literno<sup>124</sup>. Il territorio sarebbe stato ripartito e assegnato a "capizone", referenti diretti delle rispettive fazioni. A carico degli esponenti delle due compagnie sono stati contestati una pluralità di reati, tra i quali estorsioni in danno di numerosi operatori commerciali, traffico di sostanze stupefacenti e contestuale controllo dell'attività di cessione della droga (affidata a ciascun capo zona o realizzato da terzi costretti a versare denaro a esponenti del clan per garantirsi la gestione delle piazze di spaccio), nonché illeciti in materia di armi.

A questi si aggiungono il controllo delle bische clandestine e del settore delle onoranze funebri, attività, quest'ultima, eseguita in maniera coordinata in ragione di pregressi accordi intercorsi con un illegale "consorzio di imprese". L'indagine ha inoltre documentato come esponenti apicali dei clan, nonostante lo stato di detenzione, continuassero a mantenere contatti con l'esterno impartendo direttive ai sodali tramite telefonini illecitamente introdotti all'interno delle strutture carcerarie.

La provincia di Salerno è connotata da una disomogeneità socio-economica che si riflette anche sulle caratteristiche strutturali e sulle dinamiche dei locali fenomeni criminali. Nelle aree di confine, la contiguità territoriale con gli ambienti malavitosi delle province di Napoli, Caserta e della limitrofa Calabria tende a favorire l'influenza degli storici sodalizi mafiosi campani e calabresi con cui i gruppi salernitani, non di rado, stabiliscono rapporti crimino-affaristici. Tale contesto non rende agevole la tipizzazione e la ricostruzione unitaria dello specifico fenomeno mafioso che assume invece peculiari caratteristiche in ragione dei diversi ambiti territoriali in cui si sviluppa.

Nella provincia di Salerno, pertanto, permane una pluralità di sodalizi di matrice diversa, ciascuno con una propria area di influenza e con un elevato grado di autonomia, sia con riferimento ai settori operativi, sia riguardo alle alleanze con analoghe compagnie attive nei territori limitrofi. Accanto ad organizzazioni più strutturate, si assiste all'ascesa di nuovi gruppi emergenti dediti, prevalentemente, allo spaccio di stupefacenti e ad attività illecite più tradizionali, quali estorsioni e reati predatori ricorrendo talvolta ad azioni violente. Si può tuttavia affermare che - pur non registrandosi significativi cambiamenti negli equilibri e nei principali interessi illeciti perseguiti - le organizzazioni criminali storiche e di maggior spessore hanno sviluppato più incisive capacità di penetrazione nel tessuto socio-economico, politico e imprenditoriale locale, finalizzate ad acquisire spazi in alcuni settori nevralgici dell'economia provinciale quali la realizzazione di opere pubbliche, la gestione di forniture e servizi pubblici per l'ambiente anche tramite il condizionamento degli Enti locali. Sono state inoltre rilevate cointerescenze tra imprenditori ed esponenti di taluni sodalizi, laddove i primi evolvono da vittime a complici trasferendo il proprio know-how a esponenti delle organizzazioni camorristiche con cui tendono a costituire imprese nei settori economici di competenza, investendo risorse finanziarie di provenienza illecita. Ciò consente, da un lato, il riciclaggio di denaro e,

dall'altro, il conseguimento di utili derivanti dall'attività di impresa. Parallelamente, vengono costituiti articolati gruppi di imprese, spesso intestate a prestanome, che fungono da "cartiere" per realizzare frodi fiscali. Il fenomeno è indice della crescente propensione evidenziata dai sodalizi criminali ai reati tributari, con l'effetto di sfumare i caratteri tipici dell'associazione mafiosa e tendere, in tal modo, ad assumere una connotazione sempre più imprenditoriale e meno "fuorilegge" e violenta.

Il panorama criminale irpino è connotato dalle relazioni intercorrenti tra le organizzazioni locali ed i sodalizi camorristici delle province limitrofe, in ragione della particolare ubicazione territoriale. Le aree a maggior presenza criminale restano la città di Avellino, il Vallo di Lauro al confine con Nola (NA) e la Valle Caudina a ridosso della provincia di Benevento.

Ad Avellino e nei territori dei Comuni limitrofi non si registrano significativi mutamenti rispetto al semestre precedente. Nell'area permanerebbero attivi il clan NUOVO PARTENIO, evoluzione dello storico clan GENOVESE e già colpito da numerose operazioni che ne hanno significativamente ridimensionato l'assetto.

Le costanti ed incisive azioni di contrasto, eseguite dalle Istituzioni a presidio del territorio sannita - beneventano, hanno colpito le storiche organizzazioni camorristiche che permangono in tali aree sebbene sensibilmente ridimensionate. A Benevento, i più recenti esiti investigativi confermerebbero la presenza dell'organizzazione camorristica facente capo alla famiglia SPARANDEO e la partecipazione subordinata dei gruppi PISCOPO-SACCONI e NIZZA, da sempre attivi nei settori dell'usura, delle estorsioni e dello spaccio di sostanze stupefacenti.

Nella Valle Caudina, ubicata tra le province di Benevento ed Avellino, permanerebbe la presenza del clan PAGNOZZI le cui apicali figure storiche risultano decedute o detenute e che, pertanto, sarebbe attualmente governato da figure meno carismatiche. Segnatamente nella provincia di Benevento, il sodalizio eserciterebbe la propria influenza nei Comuni di Montesarchio, S. Agata dei Goti, Airola ed aree limitrofe, rivolgendo i suoi interessi illeciti al racket delle estorsioni in danno di imprese edili e di attività commerciali, agli stupefacenti e al riciclaggio dei relativi proventi. Pregresse indagini avrebbero documentato la presenza del clan anche fuori regione e, soprattutto a Roma, ove avrebbe stretto alleanze con soggetti organici ad organizzazioni criminali ivi radicate. Gli interessi illeciti del clan riguarderebbero anche i giochi e le scommesse e, in particolare, la distribuzione delle slot machines nei bar, nelle sale giochi e nelle ricevitorie. Nel senso, si segnala l'adozione da parte del Prefetto di Benevento, nel settembre 2022, di 7 provvedimenti interdittivi a carico di altrettante società di settore facenti capo ad un soggetto considerato elemento di spicco del clan PAGNOZZI, già sottoposto alla misura della sorveglianza speciale e condannato in via definitiva per associazione mafiosa. Questi risultava, peraltro, già coinvolto in precedenti inchieste giudiziarie nell'ambito delle quali figurava come socio di maggioranza di una società che distribuiva apparecchi destinati alle sale giochi e indicato dal clan PAGNOZZI quale suo riferimento su Roma.

Secondo il rapporto Svimez il Pil della Campania è previsto in aumento di 0,6 punti nel 2023 e di 0,7 nel 2024, in linea con i dati nazionali e ritiene che per crescere servono politiche industriali, ridurre il divario di genere e aumentare i laureati.

Cresce l'occupazione, ma non le retribuzioni, su cui si ripercuote significativamente l'inflazione. Crolla il potere di acquisto, intorno al 10%. La Campania resta la regione con la maggiore quota di individui a rischio povertà o esclusione sociale: il 46,3% della popolazione, contro il 49,4 dello scorso anno. Oltre 350mila nuclei familiari e quasi 880 milapersone hanno ricevuto il reddito di cittadinanza per un importo medio di 617 euro.

Le famiglie beneficiarie del Reddito di cittadinanza (RdC) o della Pensione di cittadinanza (PdC) ad agosto del 2023 erano complessivamente circa 197.000, pari all'8,9% di quelle residenti in regione, in diminuzione di circa un quarto rispetto a un anno prima. Il calo è stato determinato anche dai più recenti cambiamenti normativi introdotti nella disciplina dell'RdC per il 2023, che hanno comportato la sospensione delle erogazioni per le mensilità successive alla settima per le famiglie in cui non sono presenti minorenni, componenti con almeno 60 anni di età e persone con disabilità o in carico ai servizi sociali territoriali.

Per mitigare gli effetti dei rincari dei beni energetici sui bilanci familiari, sono stati previsti, anche nell'anno in corso, sussidi per i nuclei in condizioni di disagio economico. Secondo i dati più recenti dell'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (ARERA) riferiti al 2022, in Campania le quote delle utenze domestiche beneficiarie dei bonus sociali per l'elettricità e per il gas erano prossime al 25 per cento, circa il doppio della media nazionale. Rispetto al 2021 la quota di beneficiari per entrambe le utenze è cresciuta di circa 7 punti percentuali; vi ha influito l'innalzamento della soglia ISEE di ammissione ai sussidi.

Sono il lavoro povero e le emigrazioni giovanili le questioni più urgenti da risolvere per il Mezzogiorno secondo il rapporto Svimez. Per crescere servono politiche industriali, ridurre il divario di genere e aumentare i laureati. Manca l'apporto dell'industria e della manifattura, così come in tutto il Mezzogiorno. Il Pil regionale è previsto in aumento di 0,6 punti nel 2023 e di 0,7 nel 2024, in linea con i dati nazionali.

La forza lavoro in Campania al II trimestre 2023 è stata mediamente costituita da circa 2 milioni di persone (il 27,6% del totale meridionale), in calo dello 0,5% rispetto al dato del II trimestre 2022. Il numero degli occupati scende a 1 milione e 685mila persone (-1,2%), mentre quello dei disoccupati sale a 323mila (+3,1%). Diminuisce lievemente il tasso di occupazione, rapporto tra il numero degli occupati rispetto al totale della popolazione, portandosi al 39,4%, valore inferiore a quello registrato nel Mezzogiorno (41,9%). Il tasso di disoccupazione aumenta e si attesta al 16,1%, superiore alla media meridionale (13,5%). Il tasso di disoccupazione femminile raggiunge poi il 19,3%, superando la media di macroarea e nazionale.

Crolla il potere di acquisto, intorno al 10% La Campania resta la regione con la maggiore quota di individui a rischio povertà o esclusione sociale: il 46,3% della popolazione, contro il 49,4 dello scorso anno. Oltre 350mila nuclei familiari e quasi 880 mila persone hanno ricevuto il reddito di cittadinanza per un importo medio di 617 euro.

In base alle previsioni di Confcommercio, nel 2023 l'espansione dei consumi in termini reali delle famiglie campane mostrerebbe un evidente rallentamento. La crescita risulterebbe di intensità analoga a quella del Mezzogiorno e più contenuta rispetto alla media italiana. La dinamica dei consumi ha continuato a risentire del rialzo dei prezzi che erode il potere di acquisto delle famiglie. L'inflazione al consumo sui dodici mesi, misurata dall'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), ha raggiunto il massimo in regione nell'ultima parte del 2022, soprattutto per l'aumento delle spese relative all'abitazione e alle utenze, e ai beni alimentari. A partire dai primi mesi di quest'anno la dinamica dei prezzi in Campania si è gradualmente attenuata: il tasso di inflazione è sceso a settembre al 5,2 per cento, in linea con la media nazionale (5,3). Alla decelerazione ha contribuito soprattutto il marcato calo dei prezzi di gas ed energia elettrica. Contestualmente si sono anche registrati segnali di ripresa della fiducia dei consumatori; il livello dell'indicatore, disponibile solo a livello di macroarea, resta tuttavia di molto inferiore ai valori raggiunti prima dell'invasione russa dell'Ucraina

Aumenta il divario occupazionale con il centro Nord, così come quello salariale tra le generazioni, anche per colpa dei contratti temporanei. In Campania solo il 31% delle donne lavora, la minore percentuale in Europa in condivisione con la Sicilia. A influire gli scarsi servizi per la maternità: Campania ultima per posti negli asili nido, diventerà penultima con gli interventi previsti grazie al PNRR. Meno del 40% delle madri con figli fino a 5 anni ha un lavoro, eppure sono le donne ad avere titoli di studio più elevati: nella fascia tra i 24 e i 35 anni il 30,1% delle donne è laureato in Campania, contro il 20,9% degli uomini. E chi si laurea spesso, migra verso altre Regioni.

Dato che sommato al calo delle nascite e alla riduzione dell'impatto dell'immigrazione, porterà la Campania a perdere nei prossimi 60 anni oltre 2 milioni di abitanti. Il divario demografico si fa sentire in particolare in ambito sanitario: è previsto che la Campania perderà 0,3 punti percentuali di risorse in dieci anni. La sanità campana è quindi tra le peggiori in Italia, quart'ultima per performance e sedicesima per efficacia e qualità delle prestazioni fornite. Ultima per mobilità interregionale con quasi 3 miliardi di euro in saldo negativo.

Il tasso di dispersione scolastica in Campania è vicino al 17%, quartultima per adesione al tempo pieno, evidenziando la correlazione che c'è tra il prolungamento dell'orario e la permanenza nelle scuole. Dati che si riflettono anche nel rendimento scolastico, con i punteggi dei test Invalsi inferiori nelle regioni del Mezzogiorno rispetto al Centro Nord.

Al II trimestre 2023 in Campania risultano attive 502.716 mila imprese, pari al 29,1% del totale delle imprese attive nel Mezzogiorno. Sono in calo rispetto all'anno precedente (-1,1%): in particolare, mentre è diminuito il numero delle società di persone (-7,4%, a 54.154 imprese) e delle imprese individuali (-1,7% a 290.784 unità), è cresciuto quello delle società di capitali (+2,6%, a 144.016). Una tendenza analoga si registra nel

Mezzogiorno e in Italia. A livello settoriale sono in aumento le imprese di costruzioni con un +0,3%, mentre sono in calo le attività agricole con un -4,1%, quelle del commercio con un -2,9% e le imprese manifatturiere con un -2,4%.

Al II trimestre 2023 la Campania ha registrato un interscambio commerciale (import + export) con l'estero pari a quasi 21,9 miliardi di euro, in crescita del 15,2% rispetto all'analogo dato del 2022. Le importazioni sono state pari a 11,5 miliardi (+7,2%) e le esportazioni pari a 10,3 miliardi (+25,5%). In termini di destinazione, sono cresciute le esportazioni verso le principali aree di riferimento, in particolare con i Paesi dell'area euro, prima area di destinazione dell'export campano, con un +19,2% e con i Paesi UE che non adottano l'euro (+8,1%). Riguardo ai principali settori manifatturieri, prevale l'export degli articoli farmaceutici con 2,5 miliardi di euro ed una crescita del 97,4%; seguono i prodotti alimentari (2,4 miliardi con un +12,4%) e i mezzi di trasporto (1,6 miliardi, +51,4%).

Il livello totale degli impieghi in Campania nel II trimestre del 2023 si è attestato ad un valore pari a 76,5 miliardi di euro, mantenendosi costante rispetto al I trimestre 2023 e in crescita dello 0,1% in termini tendenziali. Esso è pari al 28,9% del totale degli impieghi del Mezzogiorno. Esaminando "la qualità del credito", il tasso di sofferenza, ossia il rapporto tra il valore dei crediti in sofferenza e il valore totale degli impieghi, si è ridotto, portandosi al 2,4%, valore in linea con il dato meridionale e superiore al dato nazionale. Il tasso attivo al II trimestre 2023 è stato invece pari al 2,78% per le famiglie consumatrici e al 3,65% per famiglie produttrici e ditte individuali; in entrambi i casi è in aumento rispetto al passato. Il tasso passivo sui conti correnti al II trimestre 2023 è stato, poi, pari allo 0,17%, in crescita rispetto al II trimestre 2022, mantenendosi inferiore rispetto a quello offerto mediamente nel Mezzogiorno e in Italia.

La Programmazione 2014-2020 ha assegnato alla Campania risorse (FESR e FSE) per quasi 5 miliardi di euro (comprensivi di cofinanziato nazionale), relativi per l'83,1% al FESR. A giugno 2023, l'attuazione in termini di spesa è pari al 70,8% della disponibilità complessiva, mentre in termini di risorse impegnate si supera il 123,5%. L'incidenza della spesa sulle risorse disponibili è più alta per il FSE che raggiunge il 74,5%, mentre il FESR registra la percentuale maggiore di risorse impegnate (129,7%). Si segnala, inoltre, che la regione ha a disposizione, a valere sulla nuova Agenda 2021-2027, 5,5 miliardi di euro per il PO FESR e 1,4 miliardi di euro per il PO FSE+.

### **Analisi del contesto interno**

L'ACER, composta da cinque dipartimenti dislocati sulle province di Avellino, Benevento, Caserta, Napoli e Salerno, conta al 01/07/2024, 166 dipendenti così distribuiti:

Dipendenti ACER al 12/02/2024													TOTALE
Avellino	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
			3	2			2	3	6	4	2		
													22
Benevento	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
					1	1	8	7	2	4			
													23
Caserta	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
					1		2	6	17	7	3		
													36
Napoli	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
			1	7			8	15	23	15			
													69
Salerno	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
							2	3	3	4	5		
													17
	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
											1	4	
													5
Totali	Categoria A		Categoria B		Categoria B3		Categoria C		Categoria D		Dirigenti		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
	0	0	4	10	1	7	28	48	40	29	1	4	
	0		14		8		76		69		5		166

Di cui 2 comandi

N.1 Dirigente in aspettativa

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 altri n. 4 dirigenti di cui n.2 a tempo determinato.

Nel corso del 2023 sono state svolte 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 2023 sono stati avviati n.2 procedimenti disciplinari, di cui si riporta il dettaglio:

1. un provvedimento disciplinare relativo alla mancata segnalazione al dirigente di eventi accaduti presso il dipartimento. Tale provvedimento è stato archiviato;

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

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.

## **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);
6. Occupazione senza titolo - Alloggi ERP (edilizia residenziale pubblica);
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 2024, 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 2024, 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.

## **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).

Con determinazione R.U. n.844 del 15/09/23 n.277 del 15/09/23 è stato definito il piano per la formazione obbligatoria per il personale Acer in riferimento alle attività a rischio di corruzione, individuando appositi enti/ società formatorici , con l'intento di rafforzare la formazione stessa.In particolare,data 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 ,già avviata nell'anno 2023, per l'anno 2024, 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 pantoufage 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 2024:

- 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 pantoufage (c.d. incompatibilità successiva).

L'importanza del processo formativo che deve esser 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 un 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 2023 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.

## **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.

## 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 2023 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 2023 sono pervenute 19 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 n.41 richieste di accesso civico generalizzato, sebbene la quasi totalità non erano attinenti a tale istituto.

Nel 2024 sono state monitorate le richieste di accesso generalizzato come misura per garantirne la trasparenza.

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

## **11. SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

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

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

L'organismo indipendente di valutazione (OIV), individuato con Delibera 66/166 del 14 dicembre 2023, è composto dal:

- Dott. Paolo TARANTINO, in qualità di Presidente;
- Prof. Paolo ESPOSITO ,in qualità di Componente;
- Avv. Antonia ELIA, in qualità di Componente.

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

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

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

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

## **12. 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 contemplando 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.

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.

Nell’ambito di tale contesto Acer ha avviato un percorso di misure organizzative teso a migliorare le relazioni con i cittadini (Determina Racc. Uff. n.50 del 17/01/23), nell’ambito del quale è previsto di dedicare tre giorni a settimana alle attività di accoglienza e ricevimento presso gli uffici dell’Ente in ognuno dei 5 Dipartimenti. La riorganizzazione ha quindi contemplato la istituzione di una nuova UOC Utenti ACER comprensiva delle attività amministrative e contabili riferite agli alloggi erp ed i locali commerciali, con la contestuale soppressione della UOC Utenza, Locazioni, della UOC Locali commerciali, della UOC Contabilità Utenza, affidando l’incarico, per rotazione ad altro funzionario.

A seguito dell’indizione di n. 2 selezioni pubbliche ai sensi del combinato disposto dell’art. 19 c.6 del D.Lgs. 165/2001 e dell’art. 1c.15 del D.L. 80/2021, per l’affidamento, di un incarico a tempo pieno e determinato, per la durata di tre anni, di Dirigente Tecnico da destinare alle attività di gestione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dei progetti PNRR; di Dirigente Tecnico da destinare alla programmazione, progettazione, attuazione e rendicontazione delle attività di sicurezza, manutenzione programmata e manutenzione straordinaria degli immobili e degli appartamenti Acer.

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

Per la 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.

## 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.

## 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, nella dott.ssa Maria

Antonietta Cutillo 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 2023 si è concluso il procedimento iniziato nell'anno 2022 relativo alla unificazione dell'applicativo in uso , per la gestione amministrativa e contabile delle utenze presso tutti e 5 i Dipartimenti.

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.

## **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](mailto: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](mailto: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, inlinea 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 i 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](http://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.

## **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 (artt. 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 ricoprendono 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 se non definitive nonché di evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi. Tenuto conto di tale ratio, la misura si applica a tutti i processi giacché ritenuta efficace rispetto alla riduzione della rischiosità degli stessi.

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 2023 non si sono rilevate situazione di conflitto di interesse

Nel corso del 2024 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.

## 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.

## **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.acercampagna.it/wp-content/uploads/2021/11/Regolamento-incarichi-extra-ACER.pdf>) e per quanto concerne la verifica in merito ad eventuali incarichi extraistituzionali non autorizzati, questa si realizzerà attraverso controlli “a campione” con cadenza biennale. Si costituirà una commissione, composta dal gruppo di supporto all’RPCT, presieduta dal RPCT congiuntamente con il Responsabile delle Risorse Umane, determina il campione dei lavoratori (dirigenti, dipendenti di categoria D e C e personale di staff) da sottoporre a controllo in una misura variabile stabilita di volta in volta dalla Commissione. I nominativi estratti sono, quindi, oggetto di accertamenti presso le banche-dati dell’Anagrafe Tributaria, della Camera di Commercio, Ordini e Albi Professionali e successivamente, qualora emergano delle possibili irregolarità si provvede all’acquisizione di atti e informazioni presso gli uffici del personale dell’Ente ed eventualmente si procede alle audizioni dei soggetti interessati. All’esito degli accertamenti, nel caso di violazioni, si dà avvio ai procedimenti sanzionatori.

## **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, precostituendo, mediante accordi illeciti, situazioni lavorative vantaggiose presso soggetti privati con cui siano entrati in contatto nell’esercizio di poteri autoritativi o negoziali, da poter sfruttare a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione, 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 pantouflagge 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 pantouflagge 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 pantouflagge; 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 pantouflagge, 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 pantouflagge; 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 pantouflagge 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 2025 - 2027 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 pantouflagé assumendosi l'impegno di rispettare il divieto in questione.

## **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.

## **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 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 come disciplinata in materia di trasparenza dal d.lgs. n. 33/2013.

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

Il Titolare del trattamento dei dati personali è l’Agenzia Campania 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](mailto: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](mailto:dpo@acercampania.it).