

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Aggiornamento 2026



Giunta Regionale della Campania



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Premessa	3
SEZIONE I: Scheda anagrafica dell'amministrazione	5
SEZIONE II: Valore pubblico, performance e anticorruzione	6
Programma di Governo XII legislatura	6
2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico	6
2.1.1 Azioni finalizzate alla piena accessibilità fisica e digitale	7
2.1.2 Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure	9
2.1.3 La Nuova Frontiera: Quantum Valley e Cybersicurezza	13
2.1.4 Obiettivi di Valore Pubblico	13
2.2. Sottosezione di programmazione Performance	53
2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2025	54
2.2.2 Le caratteristiche generali della definizione degli obiettivi di <i>performance</i>	56
2.2.3 Allegato b - Obiettivi Strategici e Operativi	68
2.2.4 Allegato c - Piano delle Azioni Positive	68
2.3. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	69
2.3.1 Parte generale	69
2.3.2. Il processo di gestione del rischio	74
2.3.3. Il Trattamento del rischio: misure generali e misure specifiche	84
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	103
2.3.5 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.	104
SEZIONE III: Organizzazione e capitale umano	116
3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	116
3.1.1 Organigramma	117
3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa, modello di rappresentazione dei profili ed ampiezza media unità organizzative	117
3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	123
3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti	123
3.2.2 Obiettivi organizzativi e contributi al miglioramento delle performance	128
3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale	131



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	131
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	134
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse	138
3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno	141
3.3.5 Formazione del personale	145

Sezione IV: Monitoraggio 174

4.1 Monitoraggio della sottosezione Valore Pubblico	174
4.2 Il monitoraggio della sottosezione Performance	174
4.3 monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	175
4.4 Il monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano	175



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) è stato introdotto nel nostro ordinamento, quale documento unico di programmazione e *governance*, dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il decreto del Presidente della Repubblica, 24 giugno 2022, n. 81 ha successivamente individuato gli adempimenti relativi ai documenti di programmazione assorbiti dal Piano. Il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 132 del 30/6/2022 ne ha definito i contenuti.

Il P.I.A.O. ha durata triennale, viene aggiornato annualmente ed è uno strumento di programmazione e governance con il quale si è inteso raggiungere un'integrazione tra vari atti di pianificazione cui le Amministrazioni sono tenute in una logica di razionalizzazione e semplificazione.

La redazione di detto Piano richiede un'attività di coordinamento tra l'organo di indirizzo politico e le strutture amministrative dell'Ente. In questa prospettiva, il PIAO definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance tesi a orientare le azioni delle strutture organizzative e del personale, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per conseguire gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione; in esso vengono, altresì, individuate le procedure da semplificare e reingegnerizzare, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni e il rispetto della parità di genere, oltre ad esplicitare le modalità di monitoraggio periodico degli esiti e degli impatti, per cittadini e imprese, delle azioni poste in essere.

L'obiettivo principale del Piano è quello di semplificare e ottimizzare la programmazione pubblica, affinché essa garantisca la creazione di "valore pubblico", inteso come l'insieme delle politiche e delle azioni messe in campo dall'Amministrazione per il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della società e del territorio in cui opera.

Sul sito istituzionale della Regione Campania – Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Piani triennali, sono pubblicati il [PIAO 2025 - 2027](#), approvato con D.G.R. n. 25 del 30/01/2025, nonché i successivi provvedimenti modificativi ed integrativi:



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- D.G.R. n. 228 del 29/04/2025 ad oggetto: *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2025-2027 - Approvazione aggiornamento sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza"*;
- D.G.R. n. 763 del 04/11/2025 *"PIAO 2025-2027: PIAO 2025-2027: Approvazione esito monitoraggio sottosezione Performance e sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza"*.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

SEZIONE I: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Ente	Regione Campania – Giunta Regionale
Sede legale	Via S. Lucia, 81 - 80132 Napoli
Sedi centro direzionale	Isola A6 +39 081 796 61 11 Isola C3-C5 +39 081 796 91 11
Codice Fiscale	800.119.906.39
E-mail URP PEC URP	urp@regione.campania.it urp@pec.regione.campania.it
Sito internet istituzionale	http://www.regione.campania.it/

Tabella 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Al sito [Uffici e contatti](#) sono riportati l'articolazione e i contatti degli Uffici della Giunta regionale.



SEZIONE II: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Programma di Governo XII legislatura

Il 29 dicembre 2025 è stato esposto il [programma di Governo](#) da parte del Presidente della Giunta Regionale della Campania all'Assemblea legislativa regionale.

A partire dal programma di mandato, la Giunta è ora impegnata a definire una programmazione strategica che assuma e declini gli obiettivi del Programma nel Documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2027 e nel prossimo Piano integrato attività e organizzazione.

2.1 Sottosezione di programmazione *Valore pubblico*

La creazione e il consolidamento di un sistema di valori orientato al miglioramento continuo dei servizi resi alla collettività costituiscono una direttiva strategica prioritaria dell'Amministrazione anche nell'ambito dell'aggiornamento del PIAO per l'annualità 2026, in coerenza con il quadro programmatico del triennio 2025-2027. In tale prospettiva, il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2026-2028 si conferma quale riferimento fondamentale per l'individuazione delle linee strategiche e degli obiettivi di medio periodo, funzionali alla creazione e al rafforzamento del Valore Pubblico atteso, quale miglioramento misurabile e multidimensionale del benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della comunità campana.

La programmazione finanziaria e strategica dell'Ente assume il Valore Pubblico quale esito ultimo delle politiche regionali, configurandolo come indicatore dell'impatto complessivo generato sul sistema territoriale, sui cittadini e sul tessuto produttivo. In tale accezione, la creazione di Valore Pubblico si realizza non soltanto attraverso il miglioramento delle singole dimensioni settoriali del benessere rispetto alle *baseline* di riferimento – misurabili anche mediante indicatori BES (Benessere Equo e Sostenibile) e in coerenza con gli SDGs (*Sustainable Development Goals*) dell'Agenda 2030 – ma soprattutto mediante l'innalzamento del livello complessivo e integrato del benessere, inteso come "impatto degli impatti" delle politiche pubbliche. Tale orientamento consente di superare logiche autoreferenziali di performance meramente adempitive, rafforzando il legame tra azione amministrativa, risultati conseguiti e benefici effettivamente percepiti dalla collettività.

L'Amministrazione, nel definire l'aggiornamento del PIAO 2026, tiene conto dell'evoluzione delle politiche nazionali ed europee che pongono al centro dell'azione pubblica i principi del BES e dell'Agenda 2030, valorizzando un approccio integrato allo sviluppo sostenibile, fondato sull'interconnessione tra dimensione economica, sociale e ambientale. In coerenza con tali riferimenti, sono state individuate prospettive strategiche, normative e procedurali idonee a



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

orientare le politiche regionali verso obiettivi di lungo periodo, rafforzando la capacità dell'Ente di generare Valore Pubblico.

Con specifico riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile, la programmazione aggiornata prevede azioni mirate al miglioramento della salute organizzativa e dello sviluppo professionale del personale, riconosciute quali fattori abilitanti per l'incremento del benessere economico, sociale, ambientale e sanitario del territorio regionale. Tale impostazione è il risultato di un'attenta analisi del contesto, delle criticità e delle opportunità emergenti, che ha condotto a una selezione consapevole delle politiche a maggiore impatto sulla collettività, anche ai fini della misurazione qualitativa e quantitativa degli *outcome* e degli impatti generati.

In questo quadro, la considerazione sistematica degli *stakeholder* di riferimento assume un ruolo centrale nel processo di programmazione e valutazione della performance. Attraverso l'integrazione e la sintesi operate nel PIAO, cittadini e utenti sono messi nelle condizioni di partecipare, seppur indirettamente, al ciclo della performance dell'Ente, rafforzando la trasparenza, l'*accountability* e l'orientamento dell'azione amministrativa alla creazione di Valore Pubblico.

2.1.1 Azioni finalizzate alla piena accessibilità fisica e digitale

La Regione Campania ha intrapreso una trasformazione radicale per evolvere da un insieme di piattaforme isolate a un "ecosistema amministrativo digitale" integrato, fondato sul paradigma del "Governo come Piattaforma". Questa strategia mira alla creazione di Valore Pubblico, orientando l'azione amministrativa verso il miglioramento del benessere economico, sociale, ambientale e sanitario dei cittadini e delle imprese. L'obiettivo è superare l'autoreferenzialità degli uffici per offrire servizi proattivi, semplici e pienamente accessibili, abbattendo al contempo il divario tecnologico che penalizza le fasce più fragili della popolazione.

L'intrinseca trasversalità del digitale e la necessità di coglierne le potenzialità in ogni possibile ambito di applicazione, in maniera coordinata, orienta sempre più la Pubblica Amministrazione verso l'utilizzo di tecnologie digitali, conformemente a standard di qualità, sicurezza, performance e scalabilità, portabilità e interoperabilità.

In tale contesto, la Regione Campania continuerà ad imprimere un deciso e irreversibile cambio di passo nella trasformazione digitale, dei servizi e delle politiche che ad essa fanno capo, degli Enti Locali campani, con benefici immediatamente percepibili per il sistema economico produttivo della regione e per l'intera comunità campana, perseguendo i seguenti quattro macro-obiettivi:

1. miglioramento della qualità della vita per cittadini, professionisti e imprese campane;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

2. semplificazione dei rapporti tra cittadini, professionisti e imprese con le amministrazioni, tra cittadini, tra amministrazioni con conseguente riduzione delle tempistiche e degli oneri burocratici;
3. inclusione, nell'ottica della partecipazione, attraverso l'introduzione di adeguati strumenti digitali che consentano alla comunità campana di prendere parte costantemente al processo di trasformazione digitale, monitorarne l'andamento e contribuire a forme articolate del suo sviluppo;
4. creazione di nuove opportunità tramite le peculiarità dell'economia digitale che rappresenta una sfida ed un banco di prova capace di valorizzare le energie del territorio e catalizza processi virtuosi di cambiamento sia a livello produttivo che sociale.

In tale ottica, l'Amministrazione regionale intende proseguire nell'attività di trasformazione digitale finalizzata all'ammodernamento tecnologico di tutti i sistemi di gestione e controllo in uso, sviluppando il processo di digitalizzazione su quattro assi portanti:

- Creazione e implementazione di infrastrutture fisiche;
- Implementazione e potenziamento dei servizi e degli ecosistemi digitali;
- Miglioramento della postura di sicurezza per l'Ente e per i suoi dipendenti;
- Implementazione e potenziamento dell'ecosistema digitale sanitario.

Si riportano, di seguito, i principali ambiti di intervento programmati per il prossimo triennio in materia di digitalizzazione, come riportati nel DEFR (deliberazione di Giunta Regionale n.513 del 25/07/2025) a cui si fa riferimento e che rappresenta la pianificazione, anche finanziaria, per le attività programmate.

Per garantire un accesso democratico ai servizi, la Regione interviene su più livelli, combinando investimenti tecnologici e infrastrutture fisiche. Sul piano dell'inclusione digitale:

- il progetto "Citizen Inclusion" (Misura 1.4.2) ha consentito di migliorare l'usabilità dei portali pubblici per gli over 65 e le persone con disabilità, prevedendo anche l'adozione di tecnologie assistive per i dipendenti regionali e diffondendo la cultura e la consapevolezza dell'accessibilità nella redazione di documenti e atti regionali. Sono previsti ulteriori momenti di formazione per il personale, mirati alla diffusione delle buone pratiche ed al consolidamento di tali risultati.
- la "Rete dei Servizi di Facilitazione Digitale" (Misura 1.7.2) ha portato alla creazione di oltre 400 "Punti Digitale Facile" diffusi sul territorio, dove circa 550.000 cittadini hanno ricevuto supporto gratuito per acquisire le competenze digitali di base previste dal framework europeo *DigComp*. Sono previste azioni di consolidamento anche in tale ambito.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

L'accessibilità digitale è ulteriormente semplificata dall'adozione esclusiva di identità digitali (SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale), CIE (Carta di Identità Elettronica), CNS (Carta Nazionale dei Servizi) ed eIDAS (electronic IDentification, Authentication and trust Services), che garantiscono sicurezza e interoperabilità anche a livello transfrontaliero, in attesa della piena integrazione con il nuovo sistema IT-Wallet promosso dal Dipartimento della Trasformazione Digitale.

2.1.2 Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure

La semplificazione amministrativa è intesa come una leva per la competitività del territorio e segue un approccio rigorosamente "user-centric", mettendo al centro la soddisfazione dell'utente finale. Il perno di questa innovazione è l'ecosistema SINFONIA, a cui nel 2025 sono stati aggiunti e diventati pienamente operativi, i moduli per atti e protocollo, consentendo la dematerializzazione dei flussi documentali.

L'integrazione con piattaforme nazionali quali la PDND (Piattaforma Digitale Nazionale Dati), l'App IO e il sistema di notifiche digitali SEND (SErvizio di Notifiche Digitali) permette di attuare concretamente il principio "Once Only", evitando di richiedere ai cittadini dati già in possesso della Pubblica Amministrazione. Inoltre, tutti i procedimenti digitalizzati sono gestiti tramite cruscotti di *back-office* che sostituiscono l'inefficiente gestione via PEC, permettendo agli utilizzatori un monitoraggio in tempo reale dello stato di avanzamento delle pratiche e l'automazione delle comunicazioni all'utenza. Come indicato negli indicatori di performance, è prevista la continua applicazione di questo approccio ad un numero sempre crescente di procedure nei diversi ambiti dell'Amministrazione. Questo determina che il Catalogo dei Servizi Digitali della Regione Campania, punto di accesso ai servizi ed ecosistemi digitali, sia in costante espansione anche mediante la realizzazione autonoma di oltre 200 procedure digitali già attivate, rivolte ai diversi stakeholders istituzionali e ai dipendenti regionali, presentando quindi un piano ambizioso per l'anno in corso e per il prossimo triennio.

I principali ambiti di intervento includono:

➤ **Sanità**

L'ecosistema SINFONIA gestisce ora l'Anagrafe Unica degli Assistiti, il Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0 e il CUP (Centro Unico di Prenotazione) Unico Regionale, esteso anche ai privati accreditati, per tutte le branche mediche. Sono in fase di implementazione miglioramenti delle soluzioni di Telemedicina e la completa digitalizzazione della Rete Oncologica Regionale. Nel corso del 2025 sono stati completati gli interventi sui Dipartimenti di Emergenza e Accettazione (DEA) di primo e secondo livello da parte delle aziende sanitarie campane. Il risultato è stato certificato dall'organismo indipendente HIMSS che, con una



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

scala di valutazione universalmente adottata e riconosciuta, ha certificato che tutti i 29 DEA di Regione Campania hanno raggiunto il target di innalzamento di almeno un livello di maturità digitale nella scala di valutazione, con alcuni punti di eccellenza che hanno raggiunto il livello di maturità digitale pari a 4 in una scala da 0 a 7.

Entro il 2030, tutti i cittadini campani dovranno poter accedere facilmente online ai principali servizi sanitari e avere il proprio fascicolo sanitario elettronico sempre aggiornato. Questo consentirà una gestione più efficiente delle cure e una maggiore trasparenza nel rapporto tra utenti e sistema sanitario.

➤ **Lavoro**

Attraverso il portale SILF (Sistema Informativo Istruzione Lavoro Formazione), sono disponibili servizi per l'incontro domanda-offerta e incentivi all'occupazione (Programma GOL – Garanzia Occupazione Lavoratori).

➤ **Agricoltura**

Nel triennio 2026 – 2028 sarà completato e consolidato il sistema informativo agricolo regionale, strumento indispensabile per la programmazione dei fondi comunitari del PSR ma anche per la gestione di tutti i procedimenti amministrativi previsti nel settore. Sarà realizzato il sistema informativo a supporto dell'organismo pagatore regionale.

➤ **Ambiente e Territorio**

Sinfonia Ambiente è l'organizzazione, in una struttura logica, delle informazioni di carattere ambientale, finalizzata alla fruizione da parte di utenti che possono essere sia specialisti del comparto, sia soggetti interessati ad una visione più trasversale, garantendo un approccio operativo semplice ed un livello di dettaglio proporzionato alla competenza specialistica del fruitore. Nel triennio 2025-2027 sarà completato. La Regione Campania, storicamente, ha avuto un suo sistema informativo territoriale, basato sui dati cartografici prodotti direttamente dall'amministrazione o da altre fonti nazionali. Nel triennio 2026-2028 sarà potenziato l'attuale sistema informativo territoriale, che diventerà il supporto geografico per i principali sistemi informativi dell'ente. Sarà realizzato un sistema di supporto alla pianificazione urbanistica. Inoltre, sono state digitalizzate le istanze per le Autorizzazioni Ambientali (impianti rifiuti ex art. 208) e le osservazioni al Piano Paesaggistico Regionale. Sistemi basati su AI e geolocalizzazione supportano il contrasto ai reati ambientali.

➤ **Cultura e Turismo**

La Regione Campania ha avviato la realizzazione del progetto di digitalizzazione del mondo cultura, tra i più importanti in Italia sia in termini tecnologici che di contenuti, senza sottovalutare il rilevante valore dell'investimento. L'ecosistema digitale della Cultura (basato



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

sul SIC = Sistema Informativo Cultura) si pone come obiettivo la digitalizzazione dei principali domini del mondo della cultura: archeologico, bibliografico, archivistico, musicale. Sono stati digitalizzati decine di migliaia di contenuti resi disponibili da centinaia di attrattori culturali e resi fruibili ai cittadini attraverso portali e APP dedicati, anche mediante mirate orchestrazioni e servizi di interoperabilità. Nel triennio 2025-2027 l'ecosistema digitale per la cultura sarà esteso ad altri ambiti e saranno acquisiti nuovi contenuti digitali che arricchiranno ulteriormente il patrimonio informativo messo a disposizione di tutti gli utenti, non solo campani. Ciò consentirà una maggiore valorizzazione delle bellezze artistiche del territorio attraverso la promozione di contenuti digitali e lo sviluppo di iniziative mirate all'attrazione di flussi turistici. Il portale "Sinfonia Smart Turismo" integra i dati regionali con la Banca Dati Nazionale. Sinfonia Turismo SMART è il Portale unico disponibile per le Strutture Ricettive e per i Comuni che possono così ottemperare ai propri obblighi normativi e migliorare l'efficienza dei servizi erogati attraverso la semplificazione delle procedure amministrative. Contestualmente il Portale è lo strumento principale con cui l'Amministrazione svolge il suo ruolo di monitoraggio e controllo del settore turistico.

➤ **Governance Interna**

L'adozione del sistema SAP S/4 HANA e la migrazione al cloud certificato ACN (Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale) permettono una gestione efficiente della contabilità, del patrimonio e delle risorse umane, culminando nella creazione del Portale del Dipendente che sarà completata nel prossimo biennio.

➤ **Mobilità**

Grazie agli investimenti degli ultimi anni, in tutta la Campania è possibile fruire dei mezzi di trasporto pubblico su ferro e su gomma accedendo con carte di credito direttamente a bordo o presso i tornelli delle stazioni. Nel triennio 2026 - 2028 il sistema di mobilità digitale sarà arricchito con le nuove forme di interazione con i cittadini, attraverso il consolidamento del paradigma del Mobility as a Service (MaaS). Il sistema, infatti, prevede per Regione Campania l'integrazione del trasporto pubblico locale con le altre forme di *mobilità dolce*, come il *car sharing*, *bike sharing*, il noleggio di monopattini e con altri domini regionali, come la cultura, attraverso la creazione di *bundle* che vedono l'integrazione dei titoli di viaggio con quelli di accesso ai luoghi della cultura, utilizzando interoperabilità dei sistemi informativi a supporto.

➤ **Politiche sociali**

La Regione Campania ha realizzato il Sistema Informativo Sociale. Il sistema informatizza i processi sociosanitari a supporto degli Ambiti Territoriali e della Regione Campania, dalla fase decisionale e programmatica alla fase di erogazione dei servizi di monitoraggio e valutazione



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

dei risultati. Nel 2025 è stata evoluta la piattaforma per l'erogazione dei voucher per i secondogeniti, grazie alla integrazione dei dati esistenti nella piattaforma Sinfonia salute, con le farmacie e i negozi che si sono candidati alla gestione dei voucher tramite la card regionale. Nel triennio 2026 – 2028 sarà realizzata l'evoluzione del Sistema Informativo Sociale (SIS) con la realizzazione dei servizi digitali da mettere a disposizione dei cittadini, al fine di facilitare l'accesso alle politiche di sostegno in materia sociale. Il sistema consentirà il monitoraggio dei contributi concessi, la semplificazione delle istruttorie amministrative connesse al rilascio di contributi, il contrasto alle false dichiarazioni.

➤ **Semplificazione Amministrativa**

Nel triennio 2026 – 2028 si proseguirà nel processo di digitalizzazione di tutti i procedimenti amministrativi dell'Ente sia tramite la realizzazione di servizi digitali (sono ben 220 i servizi digitali realizzati in house ed in co-working nel quadriennio 2022 - 2025), con il consolidamento dell'integrazione con il nuovo sistema di gestione del protocollo denominato SINFONIA Protocollo, sia tramite il pieno utilizzo del nuovo sistema di gestione degli atti amministrativi, denominato SINFONIA Atti e la sua integrazione con gli ecosistemi regionali. L'obiettivo, oltre che la *gestione dei procedimenti interni all'amministrazione regionale* per i quali è stato realizzato il portale intranet [noi digitali](#), è continuare ad implementare servizi digitali per i cittadini, i professionisti, le imprese, gli Enti Locali che potranno interagire con l'Amministrazione regionale presentando in maniera guidata le istanze direttamente in digitale, attraverso il Catalogo dei Servizi digitali pubblici di Regione Campania, fruendo dei singoli servizi digitali dedicati, tutti a valore legale mediante autenticazione forte con SPID, CIE, CNS e con eIDAS. Inoltre, sono stati identificati una serie di specifici interventi mirati alla digitalizzazione dei processi As-Is afferenti alle singole Direzioni della Giunta. Essi sono inerenti ai due programmi definiti nella Strategia Digitale Regionale 2024-2026:

- Tracking digitale delle pratiche Amministrative: Ridurre i tempi e le operazioni necessarie al cittadino per l'invio della pratica, permettendo di tracciarne lo stato di avanzamento e di ridurre il tempo per la sua completa espletazione;
- Rafforzamento della centralità dell'Utente: Disegnare i processi digitali seguendo un approccio "user-centric" e mettendo al primo posto il grado di soddisfazione dell'utente finale.

Gli interventi di digitalizzazione di procedimenti amministrativi che continueranno a realizzarsi saranno ripensati per l'esclusiva erogazione/fruizione in modalità telematica attraverso specifici servizi digitali accessibili unicamente *on line* e con identità digitale forte sul Catalogo dei Servizi digitali di Regione Campania, raggiungibile all'indirizzo [servizi digitali](#). Il Catalogo ed i relativi servizi (ossia i procedimenti digitalizzati) saranno promossi anche



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

attraverso il nuovo Portale istituzionale, che rappresenta una piattaforma tecnologicamente evoluta, in grado di migliorare la comunicazione con i cittadini e le imprese ed aumentare la trasparenza e il dialogo con tutti gli *stakeholder*. Inoltre, grazie al cruscotto di back-office, i dati principali delle pratiche connesse ad un procedimento sono immediatamente visibili perché l'informazione è strutturata e organizzata, facilmente ricercabile. Lo stato di avanzamento delle pratiche è quindi sempre sotto controllo in tempo reale e una serie di attività, come le notifiche agli utenti, sono state automatizzate e sono eseguibili con pochi passaggi.

➤ **Sicurezza**

La protezione degli ecosistemi digitali è garantita da una strategia di "*security by design*", supportata dall'operatività del SOC (*Security Operation Center*) e del CSIRT (*Computer Security Incident Response Team*) regionale. L'uso di tecnologie basate su intelligenza artificiale e *machine learning* consente di individuare e contrastare proattivamente gli attacchi informatici, garantendo la continuità operativa di infrastrutture critiche che, come il Datacenter regionale, vantano certificazioni ISO e la qualificazione dell'Agenzia per la Cybersecurity Nazionale per ospitare dati sensibili.

2.1.3 La Nuova Frontiera: Quantum Valley e Cybersicurezza

Un pilastro del futuro tecnologico regionale è il progetto "Quantum Valley", finanziato con risorse FESR. Questa iniziativa mira a creare un'infrastruttura quantistica regionale dotata di un datacenter dedicato, posizionando la Campania come polo di riferimento nazionale ed europeo per il calcolo quantistico. Gli obiettivi spaziano dall'elaborazione dati avanzata al rafforzamento della cybersecurity, con ricadute dirette sulla competitività delle imprese locali e sulla sicurezza dei servizi pubblici.

2.1.4 Obiettivi di Valore Pubblico

I quattro macro-ambiti di Valore Pubblico individuati nel PIAO 2025-2027 costituiscono, anche nell'Aggiornamento 2026, il quadro di riferimento dell'azione amministrativa regionale. Essi definiscono l'orizzonte entro cui si collocano le politiche pubbliche della Regione e rappresentano lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione orienta le proprie scelte verso la riduzione delle disuguaglianze territoriali e sociali, il miglioramento dell'accessibilità ai servizi essenziali e la tutela dei diritti delle persone e delle comunità.

Nel precedente ciclo di programmazione sono stati individuati, per ciascun macro-ambito, gli Obiettivi di Valore Pubblico da perseguire attraverso un numero limitato di obiettivi strategici,



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

attribuiti alle strutture competenti. L'Aggiornamento del PIAO per l'annualità 2026 interviene su tale impianto alla luce delle linee programmatiche illustrate dal Presidente della Giunta regionale nella seduta consiliare del 29 dicembre 2025, che hanno delineato un indirizzo di governo fondato sulla responsabilità istituzionale, sulla centralità del dialogo con il Consiglio regionale e su un rapporto strutturato e trasparente con i territori e le comunità locali.

In coerenza con tali indirizzi, l'aggiornamento annuale è finalizzato, da un lato, a rappresentare in modo puntuale lo stato di attuazione delle azioni realizzate nel corso del 2025 e, dall'altro, a definire gli interventi da realizzare nel 2026, riconducendoli ai macro-ambiti e agli Obiettivi di Valore Pubblico già individuati, riletti alla luce delle priorità politiche esplicitate nel nuovo programma di mandato e degli indirizzi del DEFR 2026-2028. Tale impostazione consente di assicurare il raccordo tra pianificazione strategica, programmazione operativa e Ciclo della Performance, rafforzando la chiarezza degli indirizzi e la responsabilità delle strutture attuative.

Il Valore Pubblico perseguito è esplicitamente collegato alla capacità dell'azione regionale di produrre effetti concreti e verificabili nella vita delle persone. In questa prospettiva, assumono rilievo prioritario il rafforzamento della sanità territoriale e dell'integrazione tra servizi sanitari e sociali, la riduzione delle liste d'attesa, lo sviluppo di politiche di welfare orientate all'inclusione e alla presa in carico delle fragilità, nonché la garanzia che nessun cittadino resti escluso dall'accesso ai servizi fondamentali.

Parimenti, i macro-ambiti di Valore Pubblico ricomprendono obiettivi strategici riferiti allo sviluppo economico sostenibile, alla valorizzazione dell'economia del mare e delle filiere agricole nel rispetto della legalità e del lavoro dignitoso, al riequilibrio territoriale con particolare attenzione alle Aree Interne e al contrasto allo spopolamento, alla gestione pubblica e responsabile delle risorse naturali, al diritto all'abitare e alla rigenerazione del patrimonio immobiliare pubblico, nonché alla promozione di politiche attive rivolte ai giovani, orientate al diritto a restare e a costruire il proprio futuro nel territorio regionale.

Per ciascun macro-ambito sono pertanto confermati e, ove necessario, aggiornati indicatori di impatto, selezionati in base a criteri di misurabilità e attendibilità, funzionali a rappresentare nel tempo il grado di avanzamento e di conseguimento degli Obiettivi di Valore Pubblico. La misurazione è orientata alla valutazione degli *outcome* e degli impatti prodotti sul benessere della collettività e sullo sviluppo equilibrato del territorio regionale, nella consapevolezza che gli effetti delle politiche pubbliche si manifestano prevalentemente nel medio-lungo periodo.

In tale quadro, il Valore Pubblico si misura sulla capacità dell'Amministrazione regionale di ridurre le disuguaglianze, migliorare l'accessibilità e la qualità dei servizi, rafforzare la coesione sociale



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

e garantire pari opportunità tra cittadini e territori, orientando l'azione amministrativa all'interesse generale e alla tutela dei beni comuni.

SALUTE E BENESSERE

Obiettivi di Valore Pubblico

- Migliorare qualitativamente e quantitativamente i servizi all'utenza del sistema sanitario regionale
- Migliorare le condizioni delle fasce deboli della popolazione

Indicatori di Valore Pubblico

La Regione Campania promuove una sanità vicina alle persone, capace di garantire servizi di qualità e di ridurre le disuguaglianze. L'azione sanitaria è guidata da due obiettivi di Valore Pubblico: migliorare la qualità e l'accessibilità dei servizi sanitari regionali e tutelare le condizioni delle fasce più fragili della popolazione.

Per realizzare questi obiettivi, la Regione investe nel rafforzamento delle strutture sanitarie, nello sviluppo della sanità territoriale e digitale e nella valorizzazione del personale. La costruzione di nuovi ospedali, l'ammodernamento delle strutture esistenti e il potenziamento delle tecnologie sanitarie e dei sistemi di telemedicina consentono di ridurre i tempi di attesa, facilitare l'accesso alle cure e garantire una maggiore continuità assistenziale. Allo stesso tempo, la creazione di Case della Comunità, Ospedali di Comunità e Centrali Operative Territoriali e il rafforzamento dei servizi domiciliari assicurano un'assistenza più vicina alle persone più vulnerabili, garantendo cure tempestive e supporto sociale integrato.

Di seguito sono riportate le principali attività messe in campo dalla Regione Campania nel settore della salute e del benessere, con il collegamento agli obiettivi di Valore Pubblico e i benefici concreti per i cittadini. La tabella evidenzia come ogni azione contribuisca a migliorare la qualità dei servizi sanitari e a sostenere le fasce più vulnerabili della popolazione.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Attività ¹	Obiettivo di Valore Pubblico	Impatto sulla Comunità e sul Cittadino
Realizzazione e ammodernamento di ospedali pubblici	Migliorare qualitativamente e quantitativamente i servizi all'utenza del SSR	Strutture più moderne e sicure, maggior disponibilità di servizi e posti letto, miglior accesso alle cure.
Investimenti in tecnologie sanitarie e Sanità Digitale	Migliorare qualitativamente e quantitativamente i servizi all'utenza del SSR	Riduzione dei tempi di attesa, procedure più rapide e comunicazione efficace tra strutture e cittadini.
Sviluppo di telemedicina e piattaforme digitali di supporto (Case della Comunità, Ospedali di Comunità, COT)	Migliorare le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Accesso alle cure più vicino al domicilio, continuità assistenziale, supporto alle persone anziane o fragili.
Definizione del fabbisogno di personale sanitario e sociosanitario (Rif. D.G.R.C. n. 190/2023)	Migliorare qualitativamente e quantitativamente i servizi all'utenza del SSR	Servizi sanitari più affidabili e continui, risposte più rapide alle esigenze dei cittadini.
Reclutamento e stabilizzazione del personale	Migliorare le condizioni delle fasce deboli e la qualità dei servizi	Maggiore disponibilità di personale nei Pronto Soccorso e nelle strutture territoriali, riduzione delle carenze e miglioramento dell'assistenza ai vulnerabili.
Procedure concorsuali centralizzate e utilizzo graduatorie regionali	Migliorare qualitativamente e quantitativamente i servizi all'utenza del SSR	Selezione rapida e trasparente del personale, rafforzamento delle aziende sanitarie, continuità dell'assistenza.
Avvio di concorsi per Operatori Socio-Sanitari (OSS) e medici emergenza-urgenza (MEU)	Migliorare le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Incremento del personale nelle strutture critiche, assistenza più tempestiva ed efficace per cittadini fragili e in situazioni di emergenza.

Tabella 2 – Attività riconducibili all'ambito Salute e Benessere

Ai fini della misurazione dell'incremento di valore pubblico, si riportano, di seguito, possibili indicatori di VP e relative fonti, *baseline* e *target*, aggiornati:

SALUTE E BENESSERE						
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline	Target 2025	Target 2026
Mortalità per tumore	Tasso di mortalità per tumore all'interno della classe di età 20-64 anni	Decessi ogni 10.000 residenti	ISTAT/BES	9 (2022)	↓	↓

¹ DEFR 2026-2028.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Posti letto nei presidi residenziali socioassistenziali e socio-sanitari	Posti letto negli ospedali ogni 10.000 abitanti	Numero per 10.000 abitanti	ISTAT/BES	19,1 (2023)	↑	↑
Posti letto per specialità ad elevata assistenza	Posti letto per specialità ad elevata assistenza in degenza ordinaria in istituti di cura pubblici e privati	Numero per 10.000 abitanti	ISTAT/BES su dati Ministero della Salute	2,2 (2023)	↑	↑
Infermieri e ostetriche	Infermieri e ostetriche praticanti per 1000 abitanti	Numero per 1000 abitanti	ISTAT/Co.Ge .A.P.S./Banc a dati E.C.M	6,2 (2022)	↑	↑
Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata	Percentuale di anziani trattati in Assistenza domiciliare integrata sul totale della popolazione anziana (65 anni e più)	%	ISTAT/Ministero della Salute/SIS	3,4 (2023)	↑	↑

Tabella 3 - Indicatori di Valore Pubblico

MIGLIORARE IL RAPPORTO CON CITTADINI E IMPRESE

Obiettivi di Valore Pubblico

- Semplificazione, rafforzamento e riqualificazione della pubblica amministrazione
- Incrementare la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e loro gestione digitale

Indicatori di Valore Pubblico

Lo scopo strategico delle linee di sviluppo di questo ambito è migliorare in modo concreto il rapporto con cittadini e imprese, rendendo l'azione amministrativa più semplice, moderna e affidabile.

Per farlo, la Regione lavora sul rafforzamento delle proprie attività interne e sulla qualità dei processi decisionali, puntando sulla semplificazione e sulla digitalizzazione delle procedure e dei servizi, nonché sul potenziamento della capacità di programmazione e di utilizzo delle risorse pubbliche.

Una Pubblica Amministrazione più efficiente e digitale è in grado di ridurre la burocrazia, contenere i tempi di risposta, limitare la produzione di documenti cartacei, prevenire errori e contenziosi, utilizzare meglio le risorse disponibili e offrire servizi più accessibili, efficaci e trasparenti. Questo si traduce, per cittadini e imprese, in un'interazione più semplice con l'Ente, in minori adempimenti amministrativi e maggiore chiarezza sulle regole e sui procedimenti.

Le azioni descritte di seguito rappresentano il contributo operativo della Regione Campania al miglioramento del rapporto con cittadini e imprese, attraverso il rafforzamento organizzativo della Pubblica Amministrazione e la progressiva digitalizzazione dei procedimenti. La tabella evidenzia il collegamento diretto tra le attività amministrative svolte, i relativi Obiettivi di Valore Pubblico e i benefici concreti prodotti, rendendo trasparente come la semplificazione, l'innovazione digitale e il potenziamento delle competenze interne si traducano in servizi più accessibili, procedure più rapide e maggiore affidabilità dell'azione amministrativa.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Attività ²	Obiettivo di Valore Pubblico	Impatto sulla Comunità e sul Cittadino
Rafforzamento della capacità amministrativa nella gestione dei Programmi regionali e nazionali, attraverso il potenziamento delle competenze del personale, la semplificazione e la standardizzazione dei processi.	Semplificazione, rafforzamento e riqualificazione della Pubblica Amministrazione.	Procedure più chiare e tempi di risposta ridotti; maggiore efficacia nell'utilizzo delle risorse pubbliche destinate ai servizi e allo sviluppo del territorio.
Servizi di supporto e accompagnamento agli enti territoriali e ai beneficiari dei fondi, anche tramite formazione e assunzione di personale qualificato (PN Capacità per la Coesione).	Semplificazione, rafforzamento e riqualificazione della Pubblica Amministrazione.	Amministrazioni più competenti e interlocutori più affidabili; minori errori procedurali e maggiore certezza per cittadini e imprese.
Rafforzamento delle politiche di trasparenza e prevenzione della corruzione mediante la mappatura dei processi, la gestione dei rischi corruttivi e l'uso di strumenti digitali dedicati.	Semplificazione, rafforzamento e riqualificazione della Pubblica Amministrazione.	Maggiore fiducia nelle istituzioni; accesso semplice e immediato alle informazioni pubbliche; riduzione delle opacità amministrative.
Monitoraggio continuo della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, in linea con le indicazioni ANAC.	Semplificazione, rafforzamento e riqualificazione della Pubblica Amministrazione.	Migliore accessibilità ai dati e ai documenti pubblici; maggiore consapevolezza dei diritti e delle opportunità offerte dalla Regione.
Digitalizzazione e dematerializzazione delle procedure di valutazione ambientale (VIA, VINCA, VAS, PAUR) tramite piattaforme online e identità digitali.	Incrementare la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale.	Riduzione degli adempimenti burocratici; presentazione delle istanze più semplice e veloce; maggiore tracciabilità delle pratiche.
Progressiva digitalizzazione delle procedure di gara e gestione telematica degli appalti, nel rispetto dei criteri di sostenibilità ambientale (Green Public Procurement).	Incrementare la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale.	Gare più trasparenti e accessibili; riduzione dei tempi e dei costi amministrativi; maggiore equità per le imprese partecipanti.
Razionalizzazione e digitalizzazione dei processi di incasso delle entrate derivanti da locazioni e concessioni tramite piattaforma MyPay/PagoPA.	Incrementare la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale.	Pagamenti più semplici e sicuri; minori errori e ritardi; riduzione del contenzioso con utenti e concessionari.
Sviluppo di strumenti digitali di consultazione (portale ambientale e mappa interattiva degli interventi sottoposti a valutazione ambientale).	Incrementare la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale.	Accesso immediato alle informazioni sul territorio; maggiore trasparenza sulle decisioni amministrative che incidono su cittadini e imprese.

Tabella 4 - Azioni riconducibili all'ambito Migliorare i rapporti con cittadini e imprese

Relativamente, invece, agli interventi programmati nei diversi ambiti regionali in materia di digitalizzazione, si rinvia a quanto sopra ([par. 2.1.1](#)).

Con riferimento alle politiche per il miglioramento del rapporto con le imprese la Regione Campania promuove, inoltre, un insieme coordinato di interventi finalizzati a semplificare

² DEFR 2026-2028.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

l'accesso ai servizi amministrativi, sostenere la competitività del sistema produttivo e favorire uno sviluppo territoriale sostenibile.

Un ruolo centrale è svolto dal rafforzamento dei servizi SURAP e SUAP, considerati punti di accesso fondamentali per le imprese che intendono avviare, modificare o cessare un'attività produttiva. Di seguito si riportano le principali azioni messe in campo:

Ambito di intervento ³	Azioni principali	Benefici per imprese e territorio
Semplificazione amministrativa e servizi SUAP/SURAP	Semplificazione e standardizzazione dei procedimenti; dematerializzazione e gestione digitale delle pratiche; riqualificazione del personale SUAP e supporto agli enti locali; monitoraggio dei SUAP campani; aggiornamento continuo del sito web SURAP con informazioni su adempimenti, modulistica, incentivi e opportunità localizzative.	Riduzione della burocrazia; tempi più rapidi nelle risposte; maggiore chiarezza e trasparenza; accesso più semplice ai servizi per cittadini e imprese.
Promozione e internazionalizzazione del sistema produttivo	Missioni commerciali internazionali mirate; partecipazione a fiere di settore; azioni di marketing territoriale; collaborazione con Camere di Commercio estere; rafforzamento dei rapporti economici con mercati strategici, in particolare quello statunitense.	Aumento della competitività delle imprese; accesso a nuovi mercati; rafforzamento dell'export e delle filiere produttive regionali.
Sostegno agli investimenti produttivi	Attivazione di strumenti finanziari del PR FESR e PR FSE 2021-2027; finanziamento di progetti di PMI e grandi imprese; supporto a investimenti strategici e innovativi.	Crescita economica e occupazionale; rafforzamento della struttura produttiva regionale; maggiore resilienza delle imprese alle trasformazioni del mercato.
Innovazione, competenze e sicurezza sul lavoro	Incentivi per l'innovazione digitale e ambientale; interventi per il miglioramento della sicurezza dei luoghi di lavoro; programmi di formazione e qualificazione delle competenze dei lavoratori.	Miglioramento della qualità del lavoro; aumento della produttività; adeguamento delle competenze alle nuove esigenze del sistema produttivo.
Efficientamento energetico e sostenibilità	Contributi a fondo perduto per la riqualificazione energetica delle imprese; sostegno all'autoproduzione da fonti rinnovabili; riduzione dei consumi energetici e delle emissioni.	Riduzione dei costi energetici; minore impatto ambientale; maggiore sostenibilità e competitività delle imprese.
Sviluppo territoriale e attrazione degli investimenti	Portale "Invest in Campania"; servizi di location scouting digitale; censimento delle opportunità insediative; attività di accompagnamento e customer care per investitori esteri.	Maggiore attrattività del territorio; facilità di insediamento produttivo; rafforzamento dell'immagine della Campania come area favorevole agli investimenti.
Potenziamento delle infrastrutture produttive	Interventi su reti idriche, viabilità, depurazione e collegamenti ferroviari nelle aree industriali.	Migliori condizioni operative per le imprese; sviluppo industriale sostenibile; incremento della competitività territoriale.

³ DEFR 2026-2028.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Transizione energetica e innovazione industriale	Sviluppo di sistemi di accumulo energetico (BESS); sostegno a progetti di produzione di idrogeno rinnovabile in aree industriali dismesse; semplificazione dei procedimenti autorizzativi.	Accelerazione della transizione energetica; attrazione di investimenti innovativi; riduzione dei tempi di avvio dei progetti industriali.
--	--	---

Tabella 5 – Ambiti di intervento riconducibili all'ambito Migliorare i rapporti con le imprese

Attraverso queste politiche, la Regione Campania rafforza un ecosistema favorevole alle imprese, in cui procedure più semplici, servizi digitali, infrastrutture adeguate e politiche di sostegno mirate contribuiscono a migliorare la competitività, attrarre investimenti e creare occupazione, consolidando un rapporto più diretto, efficace e collaborativo tra Pubblica Amministrazione e sistema produttivo.

In questo quadro, la Regione Campania rafforza una Pubblica Amministrazione più vicina, trasparente e digitale, capace di creare valore pubblico migliorando concretamente l'esperienza di cittadini e imprese nei loro rapporti con l'Ente.

Ai fini della misurazione dell'impatto avuto, si riportano di seguito, possibili indicatori di VP e relative fonti, *baseline* e *target*, aggiornati:

MIGLIORARE IL RAPPORTO CON CITTADINI E IMPRESE						
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline	Target 2025	Target 2026
Utenti regolari di internet	Percentuale di persone di 11 anni e più che hanno usato internet almeno una volta a settimana nei 3 mesi precedenti l'intervista	%	ISTAT	73,9 (2024)	↑	↑
Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	Per 100 famiglie	%	ISTAT	72,7 (2024)	↑	↑
Comuni con servizi per le famiglie interamente online	Percentuale di Comuni che erogano online almeno un servizio rivolto alle famiglie o agli individui ad un livello che consente l'avvio e la conclusione per via telematica dell'intero iter (incluso eventuale pagamento online)	%	ISTAT	41,6 (2022)	↑	↑
Servizi full digital a carattere permanente	Numero di servizi per cui è stato digitalizzato l'intero ciclo di gestione del procedimento, dalla presentazione dell'istanza alla conclusione	Numero	R.C.	40 (2024)	75	↑

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Servizi regionali a pagamento tramite PAGOPA/MYPAY	Numero di servizi regionali a pagamento tramite la piattaforma PAGOPA/MYPAY	Numero	R.C.	518 (2024)	533	↑
Servizi regionali digitali in ambito sociale	Numero di servizi regionali digitali che erogano contributi/sovvenzioni/vantaggi economici per cittadini ed organizzazioni	Numero	R.C.	23 (2024)	30	↑
Servizi digitali regionali accessibili via SPID/CIE/CNS attraverso l'infrastruttura regionale	Numero di servizi digitali accessibili da Spid-CIE-CNS	Numero	R.C.	123 (2024)	207	↑

Tabella 6 - Indicatori di Valore Pubblico

OCCUPAZIONE E INCLUSIVITÀ

Obiettivi di Valore Pubblico

- Realizzare efficaci politiche del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET
- Investire e rafforzare i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale

Indicatori di Valore Pubblico

La Regione Campania persegue l'obiettivo di costruire una società più equa e inclusiva, dove l'accesso all'istruzione, alla formazione e al lavoro sia garantito a tutti, con particolare attenzione ai giovani e alle famiglie in condizioni di fragilità. L'ambito "Occupazione e Inclusività" integra politiche del lavoro, educative e sociali, con l'obiettivo di rafforzare le competenze dei cittadini, favorire l'inserimento lavorativo e sostenere percorsi di inclusione sociale.

In questo contesto, la Regione si concentra su due priorità strategiche:

1. Realizzare efficaci politiche del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET.
2. Investire e rafforzare i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale.

Queste azioni sono progettate per produrre un impatto concreto sulla vita delle persone, migliorando l'occupabilità, riducendo le disuguaglianze e sostenendo chi è più vulnerabile

Il primo obiettivo si concentra sui giovani che non studiano e non lavorano (NEET), una categoria particolarmente esposta al rischio di esclusione sociale. La Regione Campania, al riguardo, promuove politiche attive del lavoro e percorsi di formazione mirati, al fine di offrire opportunità concrete di inserimento nel mercato del lavoro.

L'attenzione è posta sul collegamento tra istruzione, formazione e lavoro, attraverso iniziative integrate che coinvolgono scuole, centri per l'impiego, agenzie formative e imprese. L'obiettivo è creare percorsi efficaci che aumentino le competenze, favoriscano l'autonomia e riducano il rischio di marginalizzazione sociale.

Il secondo obiettivo mira a rafforzare i sistemi educativi e formativi e le misure di inclusione sociale, con particolare attenzione ai minori, alle famiglie e alle persone in condizione di fragilità.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Nello specifico, l'Amministrazione regionale investe in interventi mirati, come servizi educativi per l'infanzia, supporto psicologico nelle scuole, centri per la famiglia e percorsi di sostegno alla genitorialità. Queste azioni mirano a creare un tessuto sociale più coeso, prevenire situazioni di disagio e favorire l'integrazione, garantendo a tutti i cittadini pari opportunità di sviluppo e partecipazione alla vita sociale e formativa.

Il rafforzamento del sistema educativo, inoltre, non può prescindere da programmi come "Scuola Viva" e dalla rete delle Fondazioni ITS Academy, attraverso i quali si creano percorsi didattici innovativi, laboratori territoriali e opportunità di formazione professionale in linea con le esigenze del mercato del lavoro, garantendo al tempo stesso una maggiore equità educativa.

L'attenzione alla sicurezza e all'accessibilità degli edifici scolastici rappresenta un altro pilastro della strategia regionale: con il programma "Scuola Viva in cantiere" e le verifiche strutturali e sismiche degli edifici, la Regione assicura ambienti di apprendimento sicuri, efficienti e moderni. In questo modo, ogni azione dell'Amministrazione è finalizzata non solo a costruire competenze, ma anche a proteggere e valorizzare il benessere dei cittadini e delle comunità scolastiche.

La tabella che segue mette in evidenza il collegamento diretto tra le principali attività realizzate dall'Amministrazione e il relativo ambito di Valore Pubblico cui esse afferiscono – sistema educativo, sistema formativo o inclusione sociale – rendendo esplicito il contributo di ciascun intervento al miglioramento della qualità dei servizi, all'ampliamento delle opportunità di apprendimento e alla tutela dei soggetti più fragili. In tal modo, la programmazione regionale viene rappresentata non come una sommatoria di misure settoriali, ma come una strategia integrata orientata ai bisogni dei cittadini e alla crescita equa e sostenibile del territorio campano.

Attività ⁴	Obiettivo di Valore Pubblico	Impatto sulla Comunità e sul Cittadino
Programma Scuola Viva: laboratori e percorsi didattici territoriali	Rafforzamento sistema educativo	Riduzione dispersione scolastica, maggiore coinvolgimento e competenze degli studenti
Programma Scuola Viva - Corpore Sano Campania: percorsi sportivi ed educativi	Rafforzamento sistema educativo	Promozione salute, benessere e socializzazione tra gli studenti
Percorsi di integrazione scuola-impresa	Rafforzamento sistema educativo	Favorisce inserimento lavorativo dei giovani e collegamento scuola-lavoro
Edilizia scolastica – Scuola Viva in cantiere: messa in sicurezza e adeguamento energetico	Rafforzamento sistema educativo	Ambienti di apprendimento sicuri, moderni ed efficienti

⁴ DEFR 2026-2028.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Verifiche di vulnerabilità statica e sismica degli edifici scolastici	Rafforzamento sistema educativo	Prevenzione dei rischi e programmazione consapevole degli interventi
Aggiornamento Anagrafe Regionale Edilizia Scolastica (ARES)	Rafforzamento sistema educativo	Migliore monitoraggio e pianificazione degli interventi scolastici
Attivazione del Servizio di Psicologia Scolastica	Sistemi educativi e inclusione sociale	Migliora il benessere psico-sociale di studenti e famiglie, prevenendo difficoltà emotive e comportamentali
Voucher per l'accesso ai nidi e micro-nidi	Sistemi educativi e inclusione sociale	Facilita l'accesso ai servizi educativi (bambini 0-3 anni), favorisce la conciliazione famiglia-lavoro, riduce disuguaglianze tra bambini
Voucher per nuovi nati (assegno unico secondogeniti)	Sistemi educativi e inclusione sociale	Supporta le famiglie economicamente, incentivando la natalità e riducendo disuguaglianze socio-economiche
Sostegno economico per spese sanitarie dei minori	Inclusione sociale	Garantisce cure mediche e odontoiatriche non coperte dal SSN per i minori (fino a 10anni), tutelando la salute e la qualità della vita
Rafforzamento dei Centri per la Famiglia e promozione dell'affido e della bigenitorialità	Sistemi educativi e inclusione sociale	Offre supporto integrato alla genitorialità, promuove l'affido familiare e favorisce la coesione sociale sul territorio
Protocollo d'intesa tra Regione, Ambiti Territoriali e Tribunale per i Minorenni	Sistemi educativi e inclusione sociale	Migliora la gestione degli affidi difficili, assicurando maggiore tutela per i minori e supporto alle famiglie disponibili all'affido/adozione
Progetti di inclusione sociale per persone con disabilità sensoriale (uditiva e visiva)	Inclusione sociale	Riduzione delle barriere comunicative, maggiore autonomia e partecipazione alla vita sociale
Contributo per l'acquisto di parrucche a pazienti oncologiche	Inclusione sociale	Tutela della dignità personale e miglioramento del benessere psicologico
"Dote Scuola" per la trascrizione dei testi scolastici per alunni con disabilità visiva	Sistema educativo	Accesso equo ai materiali didattici e piena inclusione nel percorso scolastico
Interventi per la "vita indipendente" delle persone con disabilità gravi	Inclusione sociale	Maggiore autodeterminazione e partecipazione alla vita comunitaria
Piano Regionale per la Non Autosufficienza per persone non autosufficienti e in condizioni di disabilità grave e gravissima	Inclusione sociale	Permanenza a domicilio delle persone che necessitano di assistenza continua (h24) e sostegno alle famiglie nel carico di cura
Programma "Dopo di Noi"	Inclusione sociale	Percorsi di autonomia abitativa e sicurezza nel lungo periodo
Progetti di turismo accessibile (es. "A-mare tutti")	Inclusione sociale	Fruizione accessibile del territorio e partecipazione alla vita culturale
Programmi di inclusione sociale e lavorativa per persone in esecuzione penale	Sistema formativo / Inclusione sociale	Opportunità di formazione, lavoro e riduzione della recidiva
Progetti di sostegno a minori (fino ai 18anni) con almeno un genitore in esecuzione penale	Sistema educativo/formativo	Prevenzione della dispersione scolastica e supporto educativo



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Fondazioni ITS Academy: nuovi percorsi formativi tecnici e professionali	Sistema formativo	Accesso a competenze richieste dal mercato del lavoro
Raccordo tra IeFP, ITS e mondo del lavoro	Sistema formativo	Formazione coerente con esigenze produttive e maggiori opportunità occupazionali
Potenziamento offerta ITS e IeFP	Sistema formativo	Formazione qualificante e accessibile anche alle fasce più deboli
Percorsi di aggiornamento e formazione continua	Sistema formativo	Miglioramento competenze professionali, adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro

Tabella 7 - Azioni riconducibili al secondo OVP dell'ambito Occupazione e Inclusività

Relativamente, invece, alla realizzazione di efficaci politiche del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET, la Regione Campania considera la formazione professionale uno strumento centrale per la crescita delle persone e per il rafforzamento della coesione sociale ed economica del territorio. In particolare, investire nella formazione significa offrire ai cittadini – e soprattutto ai giovani e ai NEET – concrete opportunità di acquisire competenze spendibili, ridurre le disuguaglianze di accesso al lavoro e favorire percorsi di autonomia e inclusione.

In questa prospettiva, la Regione persegue un modello di formazione semplice, accessibile e di qualità, superando una logica frammentata per progetti a favore di una visione di sistema, capace di rispondere in modo tempestivo e coerente ai fabbisogni del mercato del lavoro regionale.

L'azione amministrativa è orientata alla semplificazione delle procedure, alla trasparenza dei processi e al rafforzamento dei controlli, per garantire che le risorse pubbliche siano utilizzate in modo efficace e producano risultati concreti per i destinatari finali.

Un elemento qualificante della strategia regionale è l'allineamento dell'offerta formativa alle evoluzioni dei sistemi produttivi, attraverso l'aggiornamento continuo dei profili professionali e il rafforzamento dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, con particolare attenzione al Sistema Duale, che consente di integrare formazione ed esperienza pratica in impresa. Questo approccio favorisce una transizione più rapida e consapevole verso il mondo del lavoro, riducendo i tempi di inattività e contrastando il rischio di esclusione sociale.

La Regione promuove, inoltre, il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze, anche quando acquisite in contesti non formali e informali, offrendo ai cittadini strumenti utili per rendere visibili e certificabili le proprie esperienze. Parallelamente, l'innovazione digitale e l'utilizzo della formazione a distanza ampliano le opportunità di accesso ai percorsi formativi, riducendo le barriere territoriali e favorendo la partecipazione dei soggetti più fragili.

Per rendere più chiaro e immediato il legame tra le azioni della Regione e il Valore Pubblico generato, la tabella seguente sintetizza le principali attività formative, il loro impatto concreto sui cittadini e, in particolare, sui giovani NEET, mostrando come ogni intervento contribuisca a politiche di formazione efficaci, inclusive e orientate al lavoro.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Attività / Forma di Intervento ⁵	Ambito di intervento	Beneficio per NEET e cittadini
Semplificazione e standardizzazione delle procedure amministrative dei percorsi formativi	Formazione / Governance	Accesso più rapido e semplice ai corsi; riduzione della burocrazia
Aggiornamento continuo del Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni	Formazione / Qualità dei contenuti	Competenze coerenti con il mercato del lavoro; maggiore spendibilità professionale
Potenziamento del Sistema Duale e dell'apprendistato	Sistema Duale / Formazione-lavoro	Inserimento più rapido nel lavoro; esperienza pratica in impresa
Introduzione dei servizi di Individuazione, Validazione e Certificazione (IVC) delle competenze	Certificazione / Inclusione	Riconoscimento delle competenze acquisite in contesti formali e informali; valorizzazione del capitale umano
Rafforzamento dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)	Inclusione / Giovani e NEET	Percorsi mirati a giovani a rischio esclusione; riduzione della dispersione scolastica
Curvature regionali dei profili professionali nazionali	Formazione / Adattamento al territorio	Offerta formativa allineata alle opportunità occupazionali locali
Sperimentazione di modelli di osservazione dei fabbisogni formativi (<i>skill intelligence</i>)	Formazione / Innovazione	Percorsi più coerenti con le professioni emergenti; miglior orientamento al lavoro
Integrazione tra sistemi di istruzione, formazione e orientamento	Inclusione / Orientamento	Maggiore consapevolezza formativa; riduzione dell'abbandono dei percorsi
Sviluppo della formazione digitale ed <i>e-learning</i>	Digitalizzazione / Accesso	Partecipazione facilitata per NEET e soggetti fragili; conciliazione tra tempi di vita, lavoro e formazione
Digitalizzazione dei sistemi di gestione e monitoraggio della formazione	Digitalizzazione / Governance	Maggiore trasparenza e qualità dei percorsi; controllo efficace sull'efficacia formativa
Utilizzo integrato di fondi europei e nazionali (FSE+, PNRR, ecc.)	Governance / Sostenibilità	Continuità e stabilità dell'offerta formativa; efficacia degli investimenti pubblici
Sostegno alla formazione continua e alla riqualificazione	Inclusione / Lavoratori	Aggiornamento delle competenze; maggiore capacità di reinserimento nel lavoro

Tabella 8 - Azioni riconducibili alle politiche attive della formazione e occupazione

In ordine, infine, alle politiche attive del lavoro, la Regione Campania è impegnata a costruire un mercato del lavoro più inclusivo, dinamico e vicino ai cittadini, con particolare attenzione a giovani, donne, persone con disabilità e soggetti in condizione di svantaggio. Tali politiche hanno l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità, favorire l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro, stimolare l'autoimprenditorialità e consolidare la rete dei servizi pubblici e privati a supporto dei cittadini.

⁵ DEFR 2026-2028.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Grazie al potenziamento dei Centri per l'Impiego (CPI) e alla formazione specialistica degli operatori, i servizi per il lavoro diventano più accessibili, digitali e vicini alle esigenze dei cittadini, garantendo il rispetto dei livelli essenziali di prestazione. In parallelo, il Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) consente di offrire strumenti concreti per riqualificare i lavoratori, orientare i giovani verso il lavoro, sostenere le donne e i soggetti fragili, e prevenire la perdita di professionalità strategiche nel territorio.

La strategia regionale integra incentivi all'assunzione, contratti di apprendistato, creazione di *Academy* aziendali e di filiera, strumenti finanziari per l'autoimprenditorialità e misure di inclusione per disabili. Tutto ciò contribuisce a realizzare un sistema del lavoro moderno, efficace e sostenibile, dove ogni cittadino ha maggiori opportunità di occupazione e crescita professionale.

La tabella seguente sintetizza le principali azioni della Regione Campania nel campo del lavoro e dell'occupazione, evidenziando il collegamento tra attività, ambiti di intervento riconducibili all'obiettivo di VP e benefici concreti per i cittadini, con particolare attenzione ai NEET e alle persone svantaggiate.

Attività / Forma di Intervento ⁶	Ambito di intervento	Beneficio per NEET e cittadini
Rafforzamento dei Centri per l'Impiego (CPI) e formazione specialistica degli operatori	Servizi pubblici per il lavoro	Accesso più efficiente ai servizi, supporto qualificato all'inserimento lavorativo
Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori)	Riqualificazione e inserimento lavorativo	Migliore occupabilità, percorsi personalizzati di reinserimento e formazione per giovani e persone svantaggiate
Incentivi all'assunzione e finanziamenti ai contratti di apprendistato	Occupazione / Policy integrate	Maggiore inserimento nel lavoro e maggiore allineamento tra competenze dei lavoratori e fabbisogni delle imprese
Creazione e sostegno di Academy aziendali e di filiera	Formazione-lavoro / Innovazione	Sviluppo di competenze strategiche per i settori produttivi locali e rafforzamento del capitale umano regionale
Promozione di misure di autoimprenditorialità e autoimpiego	Occupazione / Imprenditorialità	Favorisce la nascita di microimprese, sviluppa cultura d'impresa, aumenta le opportunità di lavoro indipendente
Programmi di inclusione lavorativa per donne, disabili e soggetti svantaggiati	Inclusione sociale	Riduzione delle disuguaglianze, maggiore accesso al lavoro per categorie vulnerabili
Sostegno alla transizione scuola-lavoro e lavoro-lavoro	Policy integrate / Orientamento	Riduzione dei tempi di inserimento nel mercato del lavoro, accompagnamento personalizzato per giovani e NEET

⁶ DEFR 2026-2028.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Monitoraggio e analisi del mercato del lavoro	Governance Innovazione	/	Decisioni più mirate sulle politiche del lavoro, adeguamento dei percorsi formativi e occupazionali ai fabbisogni emergenti
Sviluppo della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro	Salute e sicurezza		Riduzione dei rischi professionali e promozione del benessere dei lavoratori

Tabella 9 - Azioni riconducibili alle politiche attive del lavoro e occupazione

Si riportano, di seguito, possibili indicatori di VP e relative fonti, *baseline* e *target*, aggiornati:

OCCUPAZIONE E INCLUSIVITÀ						
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline	Target 2025	Target 2026
Tasso di occupazione (20-64 anni)	Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni	%	ISTAT	49,4 (2024)	↑	↑
Tasso di mancata partecipazione al lavoro (15-74 anni)	Rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili" e la somma di forze lavoro e inattivi "disponibili"	%	ISTAT	29,6 (2024)	↓	↓
Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.	%	ISTAT/BES	24,9 (2024)	↓	↓
Partecipazione alla formazione continua	Percentuale di persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività	%	ISTAT/BES	7,2 (2024)	↑	↑
Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	Percentuale di persone 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di II grado sul totale delle persone di 25-64 anni 100 persone di 25-64 anni	%	ISTAT/BES	58,5 (2024)	↑	↑
Laureati e altri titoli terziari	Percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario sul totale delle persone di 25-39 anni	%	ISTAT/BES	25,6 (2024)	↑	↑
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Percentuale per 100 persone di 18-24 anni	%	ISTAT/BES	13,3 (2024)	↓	↓
Grave deprivazione abitativa	Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali; b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità	%	ISTAT	8,2 (2024)	↓	↓



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Grande difficoltà ad arrivare a fine mese	Percentuale di persone che, tenuto conto di tutti i redditi disponibili, riescono ad arrivare alla fine del mese con grande difficoltà	%	ISTAT/BES /Indagine Eu-Silc	14,9 (2024)	↓	↓
---	--	---	-----------------------------	-------------	---	---

Tabella 10 - Indicatori di Valore Pubblico

CAMPANIA GREEN E SOSTENIBILE

Obiettivi di Valore Pubblico

- Sviluppo sostenibile e Transizione ecologica
- Promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico

Indicatori di Valore Pubblico

La strategia ambientale della Regione Campania si inserisce pienamente nel quadro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (SDGs), orientando le politiche pubbliche alla tutela dell'ambiente, alla protezione della salute dei cittadini e alla costruzione di un modello di sviluppo equo e resiliente, nella consapevolezza che la qualità dell'ambiente rappresenta un valore pubblico essenziale per le generazioni presenti e future.

In questa prospettiva, le politiche regionali promuovono la transizione ecologica e il passaggio a un'economia circolare, valorizzando l'uso efficiente delle risorse naturali ed energetiche e riducendo gli impatti ambientali delle attività umane.

Nel settore del ciclo integrato dei rifiuti, la Regione è impegnata nel consolidamento di un sistema efficiente e autosufficiente, orientato ai principi dell'economia circolare. Attraverso il rafforzamento della governance degli Enti d'Ambito, l'aggiornamento della pianificazione regionale e il monitoraggio costante dell'attuazione dei piani, si punta a ridurre la produzione dei rifiuti, incrementare la raccolta differenziata e potenziare la dotazione impiantistica. Gli investimenti programmati consentono di modernizzare gli impianti esistenti, migliorare il recupero di materia ed energia e garantire una gestione più sostenibile e sicura dei flussi di rifiuti, riducendo l'impatto ambientale complessivo.

Parallelamente, la Regione opera per la tutela e la gestione sostenibile delle risorse idriche, promuovendo interventi volti a migliorare la qualità delle acque, ridurre le perdite delle reti, potenziare i sistemi di depurazione e assicurare un uso più efficiente della risorsa. La pianificazione e il monitoraggio degli interventi nel settore idrico contribuiscono alla salvaguardia degli ecosistemi, alla prevenzione dei rischi ambientali e alla garanzia di un servizio essenziale per cittadini e imprese, in un contesto sempre più segnato dagli effetti dei cambiamenti climatici.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Un ulteriore ambito strategico riguarda la qualità dell'aria, considerata una priorità di salute pubblica. La Regione assicura un monitoraggio continuo degli inquinanti atmosferici e attua misure mirate nelle aree più critiche, con l'obiettivo di ridurre le emissioni e migliorare le condizioni ambientali, in coerenza con la normativa europea e nazionale. Accanto agli strumenti di pianificazione, sono promossi incentivi per la riduzione delle fonti più inquinanti, procedure operative per la gestione delle emergenze ambientali e iniziative di informazione e sensibilizzazione, anche attraverso il coinvolgimento del mondo della scuola e della ricerca scientifica.

La bonifica dei siti contaminati rappresenta infine un asse fondamentale delle politiche ambientali regionali. Attraverso il Piano Regionale di Bonifica, la Regione individua le aree da risanare, definisce le priorità di intervento sulla base del rischio ambientale e programma l'utilizzo delle risorse disponibili. L'aggiornamento costante delle banche dati e lo sviluppo dei sistemi informativi consentono una gestione più efficace e trasparente dei procedimenti. Particolare attenzione è rivolta ai territori maggiormente compromessi, tra cui la Terra dei Fuochi, dove gli interventi di messa in sicurezza e bonifica concorrono alla tutela della salute, al recupero ambientale e alla riqualificazione del territorio.

Nel loro insieme, queste azioni testimoniano l'impegno della Regione Campania nel costruire una Campania più pulita, sicura e sostenibile, in cui la protezione dell'ambiente diventa leva di benessere, coesione sociale e sviluppo responsabile, rafforzando il legame tra attività amministrativa e valore pubblico generato per la collettività.

Si riportano, di seguito, possibili indicatori di VP e relative fonti, *baseline* e *target*, aggiornati:

CAMPANIA GREEN E SOSTENIBILE						
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline	Target 2025	Target 2026
Aree protette	Percentuale di superficie territoriale coperta da aree naturali protette terrestri incluse nell'elenco ufficiale delle aree protette (Euap) o appartenenti alla Rete Natura 2000	%	ISTAT su dati Ministero dell'Ambiente della sicurezza energetica	35,3 (2022)	↑	↑
Raccolta differenziata dei rifiuti urbani	Percentuale di raccolta differenziata raggiunta in Campania	%	Osservatorio regionale	58,05 (2024)	↑	↑

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Tasso di riciclaggio	Rapporto tra la quantità di rifiuti da imballaggio riciclati e la quantità di rifiuti da imballaggio prodotti	%	Osservatorio regionale	47,79 (2024)	↑	↑
Energia elettrica da fonti rinnovabili	Percentuale di consumi di energia elettrica coperti da fonti rinnovabili sul totale dei consumi interni lordi. L'indicatore è ottenuto come rapporto tra la produzione lorda elettrica da FER effettiva (non normalizzata) e il Consumo interno Lordo di energia elettrica	%	Terna S.p.A.	35,7 (2023)	↑	↑
Bonifica siti orfani ⁷	N. siti bonificati su N. siti da Bonificare	numero	R.C.	-	↑	↑
Riqualificazione ERP	N. di progetti realizzati su n. di progetti ammessi a finanziamento	numero	R.C. ⁸	0	↑	↑

Tabella 11 - Indicatori di Valore pubblico

L'Osservatorio regionale sulla gestione dei rifiuti ha recentemente pubblicato i dati sulla produzione e raccolta dei rifiuti urbani in Campania per il 2024 [\[link\]](#). Il quadro generale mostra un aumento della raccolta differenziata, che passa dal 54,68% del 2021 e 55,63% del 2022 e 56,6% del 2023 al 58,05% nel 2024. Incrementare ulteriormente la raccolta differenziata non è solo un impegno necessario per conformarsi alla normativa, ma è fondamentale per consentire il raggiungimento di tassi di riciclaggio adeguati e migliorare la sostenibilità ambientale.

Il tasso di riciclaggio dei rifiuti di imballaggio, calcolato come rapporto tra la quantità di rifiuti riciclati e la quantità di rifiuti prodotti, monitora i progressi verso un'economia circolare nell'area tematica "gestione dei rifiuti". L'economia circolare si basa sull'ottimizzazione delle risorse

⁷ Recupero dei siti inquinati "orfani", favorendo il loro reinserimento nel mercato immobiliare, riducendo l'impatto ambientale e promuovendo l'economia circolare. Il progetto utilizzerà le migliori tecnologie innovative di indagine disponibili per identificare le reali necessità di bonifica e consentire lo sviluppo delle aree interessate [M2C4 – Investimento 3.4: Bonifica dei siti orfani – Campania PNRR \(regione.campania.it\)](#)

⁸ Sono stati ammessi a finanziamento per la riqualificazione della edilizia residenziale pubblica 54 progetti, di cui 8 presentati da ACER Campania per 85.000.000,00 euro e 46 presentati dai Comuni della Campania, appositamente selezionati con una procedura di evidenza pubblica, per 210.555.121,25 euro. Gli 8 progetti realizzati dall'ACER Campania sono in corso di realizzazione con appalto integrato. Dei 46 progetti realizzati dai Comuni su delega della Regione Campania, 45 sono in fase di realizzazione ed 1 in fase di sostituzione - [Sicuro, verde e sociale: Campania PNRR](#).

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

raggiungibile attraverso strategie di eco-progettazione che garantiscano una maggior durabilità, riutilizzabilità, possibilità di *upgrading* e riparabilità dei prodotti, un incremento dell'impiego di materiali riciclati e della riciclabilità quando giungono a fine vita, con conseguente riduzione degli impatti ambientali e di rifiuti prodotti. Il tasso di riciclaggio dei rifiuti d'imballaggio monitora direttamente la quantità di materiale reimmesso nell'economia. Anch'esso è aumentato passando dal 42,8 nel 2023 al 47,8% nel 2024.

Per quanto concerne la transizione ecologica va segnalato che il Piano Regionale per la Gestione dei Rifiuti Speciali (PRGRS) recepisce le novità introdotte dal cd "*Pacchetto per l'economia circolare*" ed annovera tra i suoi obiettivi l'impulso al conseguimento dei *target* di transizione ecologica, attualmente promossi a livello comunitario, nazionale e regionale. In considerazione dei riflessi che la gestione dei rifiuti speciali ha sull'ambiente, sull'economia e sulla società in generale, oggi, più che nel passato, la corretta gestione di tali rifiuti rappresenta il passaggio fondamentale per lo sviluppo economico-territoriale nell'accezione formulata dalle politiche internazionali con particolare riguardo a quelle comunitarie.

Indicatore: Disponibilità di verde urbano fruibile ⁹ - metri quadrati per abitante						
Tempo	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Territorio						
Caserta	18,3	18,3	18,3	-	-	-
Benevento	22,4	22,7	23,9	-	-	-
Napoli	9,6	9,7	14,1	-	-	-
Avellino	18	18,1	31,4	-	-	-
Salerno	9,9	10	19,5	-	-	-
Campania		15,6	16,1	-	-	-

Tabella 12 - Indicatore di VP

Ai quattro ambiti di valore pubblico risultano collegati n. 58 obiettivi strategici annuali (OBSA)¹⁰. Si riporta, di seguito, il numero di obsa collegati agli ambiti di valore pubblico suddivisi per struttura di tipo A:

⁹ Descrizione indicatore: metri quadrati di verde urbano per abitante nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana. Fonte: Istat, indagine Dati ambientali nelle città.

¹⁰ Gli obsa sono dettagliatamente riportati negli allegati b.1 e b.2.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Codice STA	Struttura	Numero OBSA di Valore Pubblico
2020000	DIREZIONE GENERALE RISORSE FINANZIARIE	4
2030000	DIREZIONE GENERALE RISORSE STRUMENTALI	1
2040000	DIREZIONE GENERALE TUTELA DELLA SALUTE E COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	4
2050000	DIREZIONE GENERALE POLITICHE SOCIALI	4
2070000	DIREZIONE GENERALE POLITICHE AGRICOLE	2
2080000	DIREZIONE GENERALE SVILUPPO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE	4
2090000	DIREZIONE GENERALE POLITICHE CULTURALI E TURISMO	2
2100000	DIREZIONE GENERALE ISTRUZIONE, UNIVERSITÀ, RICERCA E INNOVAZIONE	3
2110000	DIREZIONE GENERALE MOBILITÀ	2
2120000	DIREZIONE GENERALE GOVERNO DEL TERRITORIO	6
2130000	DIREZIONE GENERALE DIFESA SUOLO, ECOSISTEMA E SOSTENIBILITA'	3
2140000	DIREZIONE GENERALE PROTEZIONE CIVILE E UFFICI TERRITORIALI DEL GENIO CIVILE	1
2150000	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE	1
2160000	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, OSSERVATORIO E DOCUMENTAZIONE	3
3010000	UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE DIGITALE	4
3020000	Ufficio Appalti e Centrale di Committenza Regionale	1
3040000	UFFICIO LEGALITÀ E SICUREZZA INTEGRATA, SISTEMI TERRITORIALI, IMMIGRAZIONE	6
3040001	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Accesso civico.	1
3050000	UFFICIO CONTROLLI	1
3070000	AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO - AUTORITÀ RESPONSABILE PIANO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	3
3080000	AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE (FESR)	2
	Totale complessivo	58

Tabella 13 Elenco strutture con numero di obiettivi di Valore Pubblico

	Ambito di Valore Pubblico	Numero di OBSA
1	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	14
2	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	17
3	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica	19

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

	Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	
4	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	8

Tabella 14 Ambiti di Valore Pubblico e numero di OBSA

STA	OBSA	Descrizione OBSA	Ambito Valore Pubblico	Linea di Azione
2020000	2026OBSA2020000.01	Analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile
2020000	2026OBSA2020000.02	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile
2020000	2026OBSA2020000.03	Miglioramento del processo di elaborazione dei documenti di programmazione economico - finanziaria e contabile	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

			Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	
2020000	2026OBSA2020000.04	Razionalizzazione e potenziamento dei processi legati alle entrate tributarie e ai servizi fiscali	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Razionalizzazione e potenziamento dei processi legati alle entrate tributarie e ai servizi fiscali
2030000	2026OBSA2030000.01	Incrementare l'efficiamento energetico per la riduzione dei costi delle sedi degli uffici	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficiamento energetico	Efficientamento energetico per la riduzione dei costi delle sedi degli uffici
2040000	2026OBSA2040000.01	Rafforzamento delle attività di controllo ufficiale delle AASSLL in materia di sicurezza alimentare e sanità veterinaria.	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Miglioramento dell'efficacia dei controlli ufficiali in materia di sicurezza alimentare e sanità pubblica veterinaria.
2040000	2026OBSA2040000.03	Rafforzamento attività di controllo ai fini della riduzione delle liste d'attesa.	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Migliorare gli strumenti di governance del SSR - Monitoraggio e regolamentazione dei LEA - Appropriatelyzza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie
2040000	2026OBSA2040000.04	Implementazione dei servizi sanitari offerti ai cittadini.	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Migliorare gli strumenti di governance del SSR - Monitoraggio e regolamentazione dei LEA - Appropriatelyzza delle

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

				prestazioni sanitarie e socio-sanitarie
2040000	2026OBSA2040000.05	Garantire un'organizzazione più efficiente e accessibile tramite il potenziamento della rete regionale per le malattie rare.	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Migliorare gli strumenti di governance del SSR - Monitoraggio e regolamentazione dei LEA - Appropriatelyzza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie
2050000	2026OBSA2050000.01	Contrastare la violenza di genere	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Contrastare la violenza di genere
2050000	2026OBSA2050000.02	Favorire l'attuazione di interventi di contrasto alla povertà	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Favorire l'attuazione di interventi di contrasto alla povertà
2050000	2026OBSA2050000.03	Promuovere l'attivazione di percorsi di presa in carico mirata delle persone con disabilità da parte degli Ambiti Sociali Territoriali	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Garantire l'inclusione sociale delle persone con disabilità
2050000	2026OBSA2050000.04	Potenziare, consolidare e qualificare i servizi di cura rivolti a bambini nella fascia d'età 0-3 anni	Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	Rafforzare gli interventi a favore dell'infanzia
2070000	2026OBSA2070000.01	Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo finanziato dal FEASR (PSP) e degli interventi finanziati dal PRNN	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Competitività, innovazione e sviluppo dell'economia e delle aree rurali

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

2070000	2026OBSA2070000.03	Campania Blu - Garantire l'attuazione del Programma Operativo di sostegno al settore della pesca e dell'acquacoltura regionale finanziato dal FEAMPA	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Sviluppo e sostenibilità del settore ittico e acquicolo
2080000	2026OBSA2080000.01	Sostegno al sistema delle imprese della Campania	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Sostegno al sistema delle imprese della Campania
2080000	2026OBSA2080000.02	Potenziare le opportunità territoriali per favorire lo sviluppo produttivo	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Potenziare le opportunità territoriali per favorire lo sviluppo produttivo

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

2080000	2026OBSA2080000.03	Utilizzo efficiente delle fonti di energia rinnovabile e contenimento dei consumi energetici e delle emissioni di CO2.	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Utilizzo efficiente delle fonti di energia rinnovabile - risparmio energetico
2080000	2026OBSA2080000.04	Rafforzamento e semplificazione dei procedimenti amministrativi Rafforzamento dell'offerta dei servizi SURAP	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Semplificare e Rafforzare l'azione Amministrativa
2090000	2026OBSA2090000.01	Potenziare l'offerta culturale regionale attraverso l'attuazione della DGR n. 641/2025 e successive "Piano strategico Cultura" in coerenza con il DEFR	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Azioni integrate per la promozione, il rilancio e il consolidamento del sistema culturale regionale, valorizzando la rete degli attori, le risorse materiali e immateriali e promuovendo l'accesso diffuso e sostenibile alla cultura.
2090000	2026OBSA2090000.02	Coordinare e favorire la pianificazione dell'offerta turistica regionale in coerenza con il DEFR	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la	Rendere il turismo campano ancora più competitivo, sostenibile e coerente con le aspettative di un pubblico sempre più attento alla qualità dell'esperienza. Una visione integrata e di lungo periodo, capace di mettere a sistema il patrimonio materiale e

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

			precarità e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	immateriale, le risorse professionali, le infrastrutture e le potenzialità di ciascun territorio
2100000	2026OBSA2100000.01	Promozione della ricerca , dell'innovazione e della riqualificazione delle competenze digitali	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Promozione dell'aggiornamento e della riqualificazione delle competenze.
2100000	2026OBSA2100000.02	Valorizzare le università e garantire il diritto allo studio	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Valorizzazione delle Università e attuazione del diritto allo studio universitario
2100000	2026OBSA2100000.03	Promuovere interventi volti al rafforzamento e alla riqualificazione del sistema regionale mediante investimenti in capitale fisso, beni immateriali e attività di ricerca e scambi di conoscenze, anche collaborativa e a carattere interregionale e internazionale, favorendo l'insediamento di centri di ricerca e imprese	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le	Ricerca, Innovazione e Startup

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

		innovative e l'attrazione di talenti	disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	
2110000	2026OBSA2110000.01	Potenziare il parco mezzi regionale dedicato all'espletamento dei servizi minimi di TPL, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del PNRR e del relativo Fondo complementare	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Potenziamento del parco rotabile regionale dedicato all'espletamento dei servizi minimi di TPL su ferro
2110000	2026OBSA2110000.04	Assicurare interventi di gestione e manutenzione delle reti stradali regionali al fine di garantire il mantenimento di adeguate condizioni di viabilità e di sicurezza. Incentivare la mobilità sostenibile e sviluppare la rete delle ciclovie.	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Interventi di gestione e manutenzione delle reti stradali regionali
2120000	2026OBSA2120000.01	Adottare il Piano Paesaggistico definitivo e aggiornare ed articolare le nuove normative e strumenti in materia di Governo del Territorio	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Conclusione dell'iter di approvazione del Piano Paesaggistico Regionale. Aggiornamento ed articolazione di nuove normative e strumenti in materia di Governo del Territorio.
2120000	2026OBSA2120000.02	Individuare gli indirizzi di progetto prioritari prodromici all'attuazione della strategia inte-grata di valorizzazione del territorio, di cui al Masterplan Cilento Sud e monitorare lo stato di attuazione degli indirizzi di cui alla strategia integrata di valorizzazione del territorio relativa al Masterplan - Salerno Sud	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Approvare ed Attuare i PIV dei Masterplan Litorale Domitio, Litotale costiero Salerno SUD, Cilento Sud, Aree Interne, Agro Nocerino-Sarnese
2120000	2026OBSA2120000.03	Verifica delle attività amministrative e dei procedimenti relativi all'attuazione del Piano	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Elaborare il Piano di Ricostruzione dell'Isola di Ischia finalizzato ad un riassetto urbanistico paesaggistico ed idrogeologico del territorio

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

2120000	2026OBSA2120000.04	Monitoraggio e manutenzione nuova CTR ed incremento degli elaborati cartografici ospitati sulla piattaforma	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Migliorare la governance territoriale mediante l'aggiornamento della Carta Tecnica Numerica Regionale, e l'Incremento dell'utilizzo della piattaforma "Sinfonia Ambiente" che consente la generazione e consultazione dei dati territoriali.
2120000	2026OBSA2120000.05	Approvare le graduatorie per l'assegnazione degli alloggi ERP	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Sostenere le politiche della casa attraverso la concessione di contributi individuali per l'emergenza abitativa e per il sostegno ai fitti, nonché attraverso l'accesso all'ERP tramite procedura innovativa e trasparente
2120000	2026OBSA2120000.06	Finanziare i programmi di qualità dell'architettura	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Promozione dell'architettura, attraverso progetti di ricerca e divulgazione, attivazione di concorsi per giovani progettisti e usi temporanei sociali e culturali di spazi pubblici, nonché valorizzazione architettura e paesaggio rurali
2130000	2026OBSA2130000.01	Ridurre l'inquinamento e promuovere la qualità dell'ambiente	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Tutela del territorio e dell'ambiente - Qualità dell'aria, riduzione dell'inquinamento

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

2130000	2026OBSA2130000.04	Attuazione di misure per la tutela delle acque	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Implementazione "strumenti" per la tutela delle acque
2130000	2026OBSA2130000.05	Attuazione di misure per la difesa del suolo	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Difesa suolo, difesa delle coste, uso del suolo, lotta ai cambiamenti climatici.
2140000	2026OBSA2140000.02	Rafforzare la digitalizzazione e semplificazione delle attività delle SSL del Genio Civile	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	
2150000	2026OBSA2150000.01	Accordo di programma tra Regione Campania, Regione Puglia e Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale per la regolamentazione del trasferimento idrico interregionale tra Campania e Puglia per la gestione della galleria Pavoncelli Bis	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Ridefinizione del servizio idrico integrato regionale. Attuazione L.R. n. 15 del 02/12/2015
2160000	2026OBSA2160000.01	Promozione dell'uso efficiente delle risorse e dell'efficientamento energetico accrescendo la consapevolezza ambientale tra cittadini e imprese al fine di incoraggiare comportamenti sostenibili	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

2160000	2026OBSA2160000.02	Rafforzamento della governance del ciclo dei rifiuti e bonifiche tramite attività di impulso, indirizzo, monitoraggio e controllo finalizzate a garantire una gestione efficiente e sostenibile	Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficientamento energetico	Tutela del territorio e dell'ambiente - Qualità dell'aria, riduzione dell'inquinamento
2160000	2026OBSA2160000.03	Implementare la semplificazione amministrativa delle autorizzazioni ambientali per garantire una gestione efficace e digitale del rapporto tra cittadini, imprese e PA	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Autorizzazioni ambientali e rifiuti: implementazione di azioni volte a garantire la sostenibilità e la tutela dell'ambiente e del territorio
3010000	2026OBSA3010000.01	Supportare la creazione e la trasformazione dei processi e dei servizi	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Semplificare e Rafforzare l'azione Amministrativa
3010000	2026OBSA3010000.02	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali e rafforzamento della cybersicurezza

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

			procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	
3010000	2026OBSA3010000.03	Azioni per il mantenimento della certificazione ISO 9001e ISO 27001	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Creazione e implementazione di infrastrutture fisiche
3010000	2026OBSA3010000.04	Coordinamento delle azioni di aggiornamento, dismissione e migrazione degli applicativi regionali	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali e rafforzamento della cybersicurezza
3020000	2026OBSA3020000.01	Garantire il monitoraggio e controllo circa lo stato di attuazione delle attività dell'U.S.	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e	Semplificare e Rafforzare l'azione Amministrativa

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

			della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	
3040000	2026OBSA3040000.01	Migliorare le condizioni di sicurezza urbana dei territori	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Potenziamento dei sistemi di videosorveglianza – Adeguamento/potenziamento apparati tecnologici della Polizia Locale e rinnovo/incremento parco veicoli da destinare alle Polizie Locali
3040000	2026OBSA3040000.02	Potenziare la formazione e l'aggiornamento degli appartenenti alla Polizia Locale	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Rafforzamento delle competenze delle polizie locali
3040000	2026OBSA3040000.03	Analisi della normativa in materia di immigrazione e cooperazione allo sviluppo sostenibile finalizzata alla rilevazione di eventuali problemi tecnici e operativi e delle relative cause	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale	Favorire l'integrazione dei migranti dal punto di vista socio-lavorativo, prevenire e contrastare i fenomeni di discriminazione, tratta, caporalato

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

			al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	
3040000	2026OBSA3040000.04	Implementazione delle politiche di sviluppo dei sistemi territoriali	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	
3040000	2026OBSA3040000.05	Rafforzare la coesione sociale attraverso il recupero dei patrimoni confiscati	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Promozione e riutilizzo istituzionale, sociale e produttivo dei beni confiscati alle mafie
3040000	2026OBSA3040000.06	Contrastare i fenomeni del racket e dell'usura (Avvio dei progetti selezionati)	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e	Prevenzione e contrasto dei fenomeni del racket e dell'usura

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

			della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	
3040001	2026OBSA3040001.03	Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
3050000	2026OBSA3050000.01	Garantire l'attuazione della direttiva sulle attività di controllo delle Società e degli Enti di diritto privato inclusi nel GAP della Regione Campania	Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	Monitoraggio e controllo degli organismi strumentali della Regione Campania in ottemperanza alla normativa vigente in materia.
3070000	2026OBSA3070000.01	Gestione e attuazione del programma di investimento finanziario del Piano Sviluppo e Coesione	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi,	Supporto all'Autorità Responsabile, al RUAA, alle strutture regionali e ai soggetti attuatori, coordinamento, supervisione, attuazione, monitoraggio e controllo sui Programmi di interventi finanziati dal PSC 2000-2020 e dall'Accordo per la Coesione per il periodo di programmazione 2021-2027.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

			formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	
3070000	2026OBSA3070000.02	Attuazione dell' Accordo per la Coesione della Regione Campania	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Programmare, finanziare e realizzare infrastrutture a supporto dei sistemi regionali di mobilità, produttivi, ambientali, culturali, turistici e tecnologici
3070000	2026OBSA3070000.03	Assicurare l'efficienza e l'efficacia nella gestione, nel monitoraggio, nella sorveglianza, nell'informazione, comunicazione e pubblicità delle operazioni del POR FSE	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Programmazione, gestione, monitoraggio, controllo, sorveglianza e informazione delle azioni previste dal PR Campania FSE+ 2021 2027 per sostenere l'invecchiamento attivo degli anziani e la responsabilità genitoriale
3080000	2026OBSA3080000.02	Garantire l'ottimale programmazione del POC 2014/2020 mediante la totale allocazione delle risorse	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze,	Implementazione PR FESR e Programmi complementari. Azioni Assistenza Tecnica e Capacity Building. Strategia di comunicazione FESR. Strategie Territoriali. Controlli di Primo Livello. Ufficio RIS3.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

			investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	
3080000	2026OBSA3080000.03	Garantire l'ottimale attuazione del PR FESR 2021-2027	Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	Implementazione PR FESR e Programmi complementari. Azioni Assistenza Tecnica e Capacity Building. Strategia di comunicazione FESR. Strategie Territoriali. Controlli di Primo Livello. Ufficio RIS3.

Tabella 15 Elenco Obiettivi Strategici di Valore Pubblico e linee d'azione



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

2.2. Sottosezione di programmazione Performance

La presente sottosezione, predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 così come recepito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, costituisce l'ambito programmatico 2026 della Regione Campania. Essa è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella Relazione della Performance e rappresenta uno strumento di pianificazione coerente ed integrato con gli altri strumenti di programmazione regionale. In tal senso, il DEFR e i documenti di programmazione dei fondi SIE rappresentano le fonti primarie ai fini della formulazione degli obiettivi strategici ed operativi delle strutture della Giunta Regionale.

La sottosezione Performance dell'Aggiornamento 2026 del PIAO 2025-2027 prosegue il percorso avviato con il Piano della Performance nel 2017, consolidato negli anni successivi alla luce delle precedenti esperienze e delle ulteriori competenze acquisite, e rappresenta un nuovo passo in avanti rispetto ai progressi che si intendono perseguire nelle prossime annualità con particolare riferimento all'ambito più ampio del PIAO all'interno del quale si inserisce la programmazione degli obiettivi di performance.

Detti obiettivi e indicatori di performance sono declinati, a partire dagli indirizzi strategici emanati dal Presidente, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio, con particolare attenzione al valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Una selezione di obiettivi strategici declinati per le Strutture di tipo A, sono stati individuati come Obiettivi di Valore Pubblico.

Con la definizione degli obiettivi strategici per l'anno 2026 particolare rilievo assumono:

1. gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
2. gli obiettivi di digitalizzazione;
3. gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. (Rif. allegato Piano delle Azioni Positive).

Nei paragrafi seguenti si descrivono

1. le caratteristiche principali del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione,
2. le caratteristiche generali del processo di definizione degli obiettivi di performance,
3. la struttura degli obiettivi Strategici ed operativi, con particolare rilievo per gli obiettivi trasversali.

Infine, in allegato sono riportate le schede:

- per singola Struttura di tipo A, contenenti la declinazione degli Obiettivi strategici annuali,

unitamente alla articolazione degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo strategico;

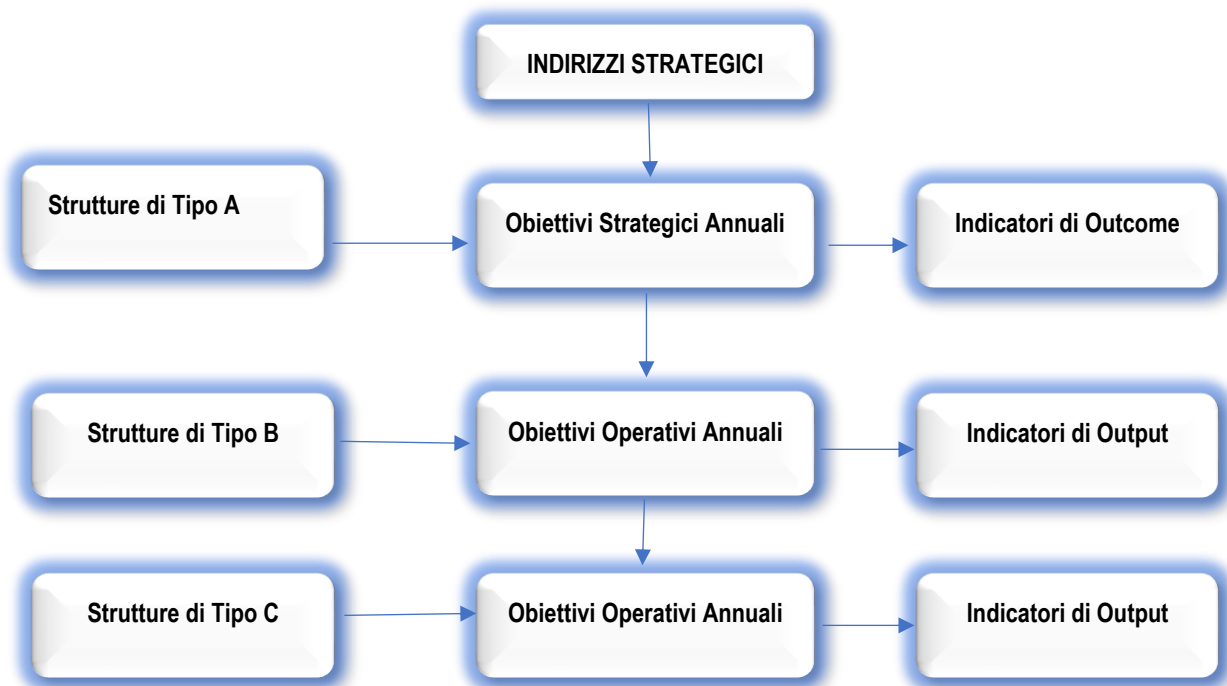
- per singola Struttura di tipo B e di tipo C, contenenti la formulazione degli Obiettivi operativi, unitamente alla articolazione delle azioni, degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo operativo.

2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2025

I principi generali

Sulla scorta dell'esperienza maturata nella gestione del ciclo della performance nell'annualità 2025, è in corso l'attività di Aggiornamento 2026 del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)*, così come previsto dall'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Lo schema di seguito proposto illustra il modello concettuale dello SMiVaP vigente per quanto attiene alla performance organizzativa.



Relativamente al suddetto schema, di seguito se ne esplicitano le terminologie:

STA – STRUTTURE DI TIPO A	Direzioni Generali, Uffici Speciali, Strutture di Missione, Uffici dotati di autonomia
---------------------------	--

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

STB – STRUTTURE DI TIPO B	Settori incardinati presso le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali e le Strutture di Missione e Unità Operative Dirigenziali Semplici incardinate presso le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali, le Strutture di Missione e presso gli Uffici dotati di autonomia
STC – STRUTTURE DI TIPO C	Unità Operative Dirigenziali Semplici incardinate presso i Settori
INDIRIZZI STRATEGICI	Costituiscono le linee programmatiche strategiche dell'Amministrazione che, attraverso specifiche priorità, determinano l'agire amministrativo.
AMBITO DI VALORE PUBBLICO	Indicatore dell'impatto generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale di cittadini e imprese.
OBIETTIVI STRATEGICI ANNUALI	Dettagliano, anche attraverso specifici indicatori di outcome, le finalità che ciascuna STA intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati.
OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (OBO-OB)	Dettagliano, attraverso specifici indicatori di output, le finalità che ciascuna STB e ciascuna STC intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati. In particolare, vengono definiti "OBO" gli Obiettivi Operativi delle STB e "OB" gli Obiettivi operativi delle STC.
INDICATORE	Misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, in grado di riassumere l'andamento di fenomeni oggetto di indagine e valutazione. Un indicatore può essere il risultato di un rapporto fra due valori, oppure di una media (semplice o ponderata) di una serie di valori, o ancora può essere costituito da un singolo valore monetario o quantitativo, espresso nelle più diverse unità di misura. Gli indicatori possono utilizzare valori e misure contabili ed extra contabili. Attraverso di essi si possono misurare i risultati da raggiungere, sia organizzativi che individuali. Possono essere di efficienza economica o produttiva, efficacia quantitativa o qualitativa, di impatto.
INDICATORI DI OUTCOME	Consentono di misurare gli impatti dell'agire amministrativo con particolare riferimento alle ricadute delle politiche istituzionali.
INDICATORI DI OUTPUT	Consentono di misurare i risultati, in termini di prodotti ed altre evidenze oggettive, delle azioni collegate a ciascun obiettivo operativo

Tabella 16 - Terminologie del modello concettuale dello SMiVaP



2.2.2 Le caratteristiche generali della definizione degli obiettivi di performance

Gli indirizzi strategici regionali.

Nell'ambito del Ciclo di Gestione della Performance, la sotto-sezione Performance del PIAO costituisce lo strumento con il quale la Giunta Regionale orienta le azioni delle strutture organizzative e del personale verso il perseguimento degli indirizzi strategici indicati dall'Organo politico. In tal senso il Piano contempla gli obiettivi strategici e operativi di performance, ovvero quegli obiettivi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa e incidono sulla valutazione individuale del personale.

Nel processo di definizione degli obiettivi di performance assumono valenza prioritaria gli Indirizzi strategici emanati dal Presidente. Al riguardo, tuttavia, considerata la fase di transizione e cambiamento istituzionale dell'Ente e tenuto conto dell'avvenuta approvazione del DEFR 2026-2028¹¹, che contiene la programmazione strategica per il triennio 2026-2028, si è ritenuto utile avviare l'attività di definizione dei contenuti della presente sotto-sezione, al fine di garantire la piena operatività dell'azione amministrativa e rispettare, altresì, il termine di legge per l'approvazione del PIAO.

In particolare, si è convenuto di redigere il presente documento di Aggiornamento per la sola annualità 2026 del PIAO 2025-2027, nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione, del DEFR 2027-2029 e della formalizzazione degli Indirizzi del Presidente per il nuovo triennio che, ove lo si ritenga opportuno, definiranno nuovi ambiti di Valore Pubblico e le risorse necessarie alla predisposizione del PIAO 2026-2028.

Il DEFR 2026-2028 ha definito gli obiettivi strategici, così come declinati nelle linee d'azione, che rappresentano le scelte prioritarie dell'Ente per il triennio 01/01/2026 – 31/12/2028.

Pertanto, si è proceduto alla definizione degli obiettivi della sottosezione "Performance" dell'Aggiornamento anno 2026 del PIAO 2025/2027 a partire dagli Indirizzi strategici e dalle linee di azione individuate nel DEFR.

In riferimento al collegamento col DEFR 2026-2028, inoltre, particolare attenzione si è posta nel disporre che gli Obiettivi strategici e le linee di azione del Documento fossero tutti contemplati nell'intero ciclo della performance e, quindi, declinati in obiettivi del Piano (strategici annuali/operativi) e/o in obiettivi individuali dei dirigenti, indicando, inoltre, che nella definizione

¹¹ DGR n. 513 del 28/07/2025 e successiva risoluzione del Consiglio del 25/09/2025



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

degli Indicatori e dei Target degli obiettivi associati alle Linee di azione si tenga conto dei “Risultati attesi” per il 2026 riportati nelle schede DEFR.

Come per lo scorso ciclo, la definizione del DEFR è stata realizzata mediante l'utilizzo della medesima piattaforma informatica che consente la gestione del Ciclo della performance, facilitando in tal modo – da un punto di vista operativo – l'associazione degli Obiettivi di performance con gli Obiettivi strategici e le Linee di Azione del DEFR.

Un'ulteriore connessione è con la sotto-sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO, attraverso l'articolazione di un obiettivo strategico di natura trasversale finalizzato a garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione.

È ribadito il presidio degli obiettivi di natura trasversale relativi alla corretta gestione contabile, alla gestione delle risorse comunitarie e Fondi Nazionali e alla trasformazione digitale dei processi. Al riguardo, al fine di semplificare la struttura, come per l'annualità precedente, è stata lasciata all'autonomia delle STA la declinazione degli ambiti trasversali in obiettivi operativi da attribuire alle STB/STC o in obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti.

Infine, per la definizione di obiettivi strategici ed operativi ulteriori rispetto a quelli del DEFRC e a quelli trasversali, si è richiesto alle Strutture di tenere conto anche degli altri documenti di programmazione regionale.

Come definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance le Strutture di tipo A hanno articolato gli obiettivi strategici in coerenza con gli indirizzi strategici e hanno assicurato il processo di individuazione degli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di tipo B e di tipo C, sentite dette Strutture, curando che detti obiettivi abbiano, di norma, coerenza con gli obiettivi strategici.

Per l'anno 2026 complessivamente sono stati definiti

- n. 260 Obiettivi Strategici Annuali;
- n. 264 Obiettivi Operativi OBO;
- n. 316 Obiettivi Operativi OBB

Il processo di sviluppo e produzione.

La redazione della presente sotto-sezione è stata realizzata attraverso un lavoro sinergico tra tutte le Strutture organizzative regionali.

L'intero processo ha visto coinvolti, in particolare per la rilevanza delle rispettive competenze in ordine alla declinazione degli indirizzi strategici, i seguenti Soggetti:



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- ✓ le Autorità di Gestione, in riferimento agli obiettivi strategici delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione dei fondi europei;
- ✓ il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in riferimento agli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione;
- ✓ il Responsabile della Direzione Generale Risorse Finanziarie in riferimento agli obiettivi riferiti alla gestione contabile;
- ✓ Il Responsabile dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale in riferimento agli obiettivi in materia di trasformazione digitale.

Pertanto, muovendo dalla programmazione esplicitata nel DEFR 2026-2028, è stato avviato il processo di definizione degli Obiettivi strategici ed Operativi della presente sotto-sezione.

La performance per l'anno 2026.

Gli obiettivi trasversali

Gli ambiti di seguito elencati sono quelli sui quali l'Amministrazione, attraverso la definizione di obiettivi trasversali, persegue il raggiungimento di risultati che necessitano del concorso di tutte le strutture:

- Performance Finanziaria – corretta gestione contabile, nell'ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell'attività regionale.
- Trasparenza e anticorruzione, attesa la necessità di prevedere una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.
- Gestione delle risorse comunitarie, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte in sede nazionale ed europea sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell'intera struttura organizzativa.
- Implementazione della trasformazione digitale, che rappresenta un obiettivo strategico nazionale, da cui discende la necessità che siano condivisi da tutte le STA obiettivi finalizzati alla trasformazione digitale dei processi dell'intera organizzazione regionale.

Con riferimento al peso da attribuire agli Obiettivi di natura trasversale, come nelle precedenti annualità, è stato previsto un peso complessivo non superiore al 49%.

Nei paragrafi seguenti si riporta, nel dettaglio, l'articolazione degli OBSA di natura trasversale.

Obiettivo (OBSA) sulla Performance Finanziaria (corretta gestione contabile)

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

In linea con gli anni precedenti il Direttore Generale per le Risorse Finanziarie ha fornito precise direttive sulle strategie in tema di corretta gestione contabile, con le indicazioni in ordine alla formulazione dell'Obiettivo strategico annuale sulla corretta gestione contabile, corredate da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione obiettivo, Pesi, Indicatori, Target e Regole di Calcolo, che si riportano di seguito. Riguardo gli indicatori, rispetto alle precedenti annualità sono confermati, anche rispetto alla formulazione, gli indicatori:

- Ottimizzazione del processo di rendicontazione
- Riduzione dello Stock di fatture impagate
- Tempestività della registrazione delle fatture
- Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura.

L'obiettivo Strategico annuale è denominato "*Corretta Gestione Contabile della STA comprensiva di tutte le Strutture incardinate*" ed è misurato attraverso quattro indicatori come di seguito descritti.

	Indicatore	Target	Regola di calcolo
1	Ottimizzazione del processo di rendicontazione*: $\sum_{t=0}^{15} \text{soggetti circolarizzati con ritardo } t / \text{soggetti da circolarizzare} \left(1 - \frac{\text{ritardo } t}{16}\right)$	100%	% di realizzazione
2	Riduzione dello stock di fatture impagate: stock al 31.12.2025-stock al 31.12.2026/stock al 31.12.2025	>25%	% di realizzazione
3	Tempestività della registrazione delle fatture: numero di fatture registrate entro i 10 giorni solari dalla ricezione / totale fatture ricevute nell'anno 2026	100%	% di realizzazione
4	Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura: numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie regolarizzati con decreto d'impegno entro il 31/12/2026 / numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie inviati (**)	100%	% di realizzazione

Tabella 17 Indicatori OBSA Corretta gestione contabile

* Nella formula dell'indicatore la variabile t misura i giorni di ritardo rispetto alla scadenza, per cui essa può assumere i valori da 0 a 15 giorni di ritardo per ogni ente/società da circolarizzare; oltre tale termine per t=16 il valore per l'ente/società circolarizzato diventa nullo.

Per le STA che non devono procedere alla circolarizzazione per assenza di enti-società-organismi che presentano situazioni creditorie e debitorie nei confronti della Regione, la relativa attestazione negativa varrà come pieno raggiungimento del target, salvo verifica della effettiva insussistenza dei rapporti.

**PRU attribuiti alla SPL		% per scaglione	Denominatore: Numero dei PRU da regolarizzare
da	a		
1	50	85%	85% dei PRU di competenza 43 + 75% sulla parte oltre i 50
51	100	75%	

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

101	300	55%	81 + 55% sulla parte oltre i 100
301	1000	30%	191 + 30% sulla parte oltre i 300
oltre 1001		5%	401 + 5% sulla parte oltre i 1000

Tabella 18 Modalità di calcolo dell'indicatore n. 4

Obiettivo (OBSA) su Trasparenza e Anticorruzione

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza ha fornito indicazioni in ordine alla formulazione dell'Obiettivo in questione, corredata da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione dell'Obiettivo, Indicatore, Target, modalità di calcolo, che si riportano nella tabella che segue.

Obiettivo Strategico Annuale per tutte le STA			
Descrizione	Peso	Indicatore	Target
Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	5	Riscontri forniti in maniera adeguata e tempestiva al RPCT ¹² / Riscontri richiesti dal RPCT	100%

Tabella 19 OBSA Anticorruzione e Trasparenza

Obiettivi (OBSA) sulla Gestione Fondi SIE e PSC

Le Autorità di Gestione hanno fornito puntuali direttive alle Strutture interessate agli obiettivi connessi ai processi di gestione delle risorse comunitarie, formulando gli obiettivi strategici trasversali in materia, con Indicatori, target, regole di calcolo e pesi.

Per le Strutture che gestiscono **fondi FESR**, è stata prevista l'articolazione dell'obiettivo in tre distinti indicatori, ai fini della più efficiente gestione dei programmi di pertinenza nell'annualità in esame.

In particolare,

Il primo indicatore - afferente al Programma FESR 2021-27 - è volto al raggiungimento del target N+3 regionale per l'anno 2026. La formula di calcolo riporta, al denominatore del primo elemento, il contributo di certificazione atteso (TSTA2026) assegnato alle Strutture di tipo A (di

¹² Si ritiene inadeguato il riscontro a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale richiesta di integrazione formalizzata dal RPCT



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

seguito STA) e tempestivamente comunicato alle stesse all'esito della definitiva quantificazione: quest'ultima risulterà parametrata all'avanzamento dei progetti cofinanziati con risorse FESR rappresentato dai ROS nelle previsioni di certificazione, opportunamente rideterminata dalla AdG in considerazione della necessità di assicurare la piena certificazione del target regionale del Programma. La presenza di una *milestone* intermedia nel mese di luglio 2026 associata a un fattore di ponderazione particolarmente sfidante, inoltre, impone a ciascuna Struttura di assicurare la più efficiente e puntuale pianificazione delle attività sottostanti alla certificazione della spesa totale di competenza, ottemperando, in tal guisa, anche a quanto stabilito al punto 1.5 della DGR n. 174/2024. Il coefficiente correttivo ($CRC2026/TRC2026$ all'interno della formula) rappresenta, infine, lo strumento mediante il quale si intende incentivare le Strutture al superamento del proprio contributo di certificazione atteso, confermando la logica di compartecipazione e di corresponsabilità già adottata nelle precedenti annualità e finalizzata alla massimizzazione del risultato complessivo regionale.

Il secondo indicatore in proposta, parimenti correlato al Programma FESR 2021-27, come precisato dalle competenti AdG, persegue l'obiettivo della razionalizzazione della programmazione operativa a valere sul PR che presenta, secondo quanto riportato nelle comunicazioni delle predette AdG, un elevato *overbooking* di programmazione accompagnato da un basso livello di ammissione a finanziamento delle operazioni.

A tal fine, le AdG chiedono alle singole STA, sulla scorta delle verifiche dalle medesime poste in essere, di allineare il livello di programmazione operativa proponendo -entro la data del 30/06/2026- atti da sottoporre alla Giunta Regionale che concentrino le risorse del Programma per il finanziamento di operazioni c.d. "prioritarie", ovvero capaci di produrre nel breve termine spesa quietanzata, propedeutica al raggiungimento del target di spesa (N+3) previsto per l'annualità in corso e per quelle successive ed in linea con quanto disciplinato dalle DDGRR nn. 738/2024 e 248/2025, e, nel contempo, dispongano la deprogrammazione degli interventi i cui cronoprogrammi non risultano più coerenti con il PR FESR 21/27.

Il terzo e ultimo indicatore, infine, è correlato alle operazioni finanziate dal Fondo di Rotazione *ex lege* n.183/1987 di cui all'Allegato A5 dell'Accordo per la Coesione e intende ricondurre alla responsabilità delle STA coinvolte nell'esecuzione degli interventi il regolare avanzamento delle operazioni di competenza: coerentemente con il cronoprogramma finanziario degli interventi, ciascuna Struttura è chiamata a garantire al 31/12/2026 il livello di spesa previsto per l'annualità in esame dall'Allegato B4 del citato Accordo.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

L'obiettivo Strategico annuale è, dunque, denominato "Garantire la corretta gestione del Programma FESR" ed è misurato attraverso i tre indicatori di seguito descritti.

Indicatore	descrizione	target
1	<p>Concorrere al raggiungimento del target di certificazione della spesa del PR FESR 2021-27: $\frac{[(CSTA2026 \text{ al } 31.07.2026 * 1,2) + (CSTA2026 \text{ al } 31.12.2026 * 0,8)] * 2}{TSTA2026} * \frac{CRC2026}{TRC2026}$</p>	100%
2	<p>Garantire la più efficiente programmazione attuativa del PR FESR 2021-27 ai sensi della DGR 248/2025:</p> <p>Formulazione – entro il 30/06/2026 – della/e proposta/e deliberativa/e finalizzata/e alla razionalizzazione delle programmazioni sul PR FESR 21/27 ai sensi della DGR 248/2025</p>	ON
3	<p>Garantire il regolare avanzamento degli interventi di cui all'Allegato A5 dell'Accordo per la Coesione</p> $\frac{SPESA \text{ REALIZZATA } 2026}{AVANZAMENTO \text{ SPESA } 2026 \text{ All.B4}}$	100%

Tabella 20 Indicatori OBSA Gestione Fondi

Legenda:

Indicatore 1:

CSTA al 31.07.2026: Spesa certificata PR FESR 2021-27 dal 01/01/2026 al 31/07/2026 ascrivibile agli interventi attuati dalla STA ivi incluse tutte le Strutture gerarchicamente sottordinate;

CSTA 2026 al 31.12.2026: Spesa certificata PR FESR 2021-27 dal 01/08/2026 al 31/12/2026 ascrivibile agli interventi attuati dalla Struttura di tipo A (ivi incluse tutte le Strutture gerarchicamente sottordinate);

TSTA2026: Target di certificazione PR FESR 2021-27 assegnato alla STA per l'anno 2026;

CRC2026: Spesa certificata PR FESR 2021-27 nell'anno 2026 a livello complessivo regionale;

TRC2026: Target di certificazione a livello complessivo regionale PR FESR 2021-2027 per l'anno 2026.

Il fattore correttivo CRC2026/TRC2026 assume un valore maggiore/uguale o minore di uno in virtù, rispettivamente, di un raggiungimento pieno o parziale del target complessivo regionale producendo, conseguentemente, un effetto migliorativo o peggiorativo del risultato raggiunto dalla singola STA.

Con riferimento all'ammontare dei valori CSTA, si precisa che l'attivazione dei controlli finalizzata alla certificazione dovrà avvenire entro un termine non inferiore ai 15 giorni antecedenti alla data prevista per la certificazione.

Indicatore 2:

Formulazione da parte della STA –entro il 30/06/2026– di una proposta deliberativa (o più d'una, se necessario) atta a consentire la razionalizzazione della programmazione di pertinenza a valere sul PR FESR 2021-27 ai sensi della DGR 248/2025 mediante l'individuazione degli interventi prioritari di competenza e la contestuale deprogrammazione delle operazioni i cui cronoprogrammi non risultano più coerenti con il PR FESR 21/27.

Indicatore 3:

SPESA REALIZZATA 2026 = Sommatoria delle spese sostenute nell'annualità 2026 dai beneficiari degli interventi dell'Allegato A5 di pertinenza della STA;

AVANZAMENTO SPESA 2026 All.B4 = Avanzamento di spesa previsto per l'annualità 2026 dal Piano finanziario dell'Allegato B4 dell'Accordo per la Coesione.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Nel caso di raggiungimento di un valore superiore al target - in ragione del recupero di avanzamenti di spesa previsti dal medesimo Piano finanziario per le precedenti annualità - il grado di raggiungimento dell'obiettivo sarà ricondotto al 100%.

Per quanto concerne il **Fondo per lo Sviluppo e la Coesione**, l'AdG ha proposto, in continuità con la precedente annualità, l'adozione di un OBSA legato all'avanzamento procedurale, di spesa e di certificazione del **PSC 2000-2020**, declinato in due indicatori specifici e descritto come segue:

Avanzamento procedurale, di spesa e di certificazione del PSC 2000-2020			
Indicatore	descrizione	Regola di calcolo	Target
1	Costo realizzato al 2026 / 80% Costo ammesso 2026	percentuale	100%
2	Spesa incrementale inserita nella DdS per intervento "n" / Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità per intervento "n"	percentuale	100%

Tabella 21 OBSA Gestione Fondi PSC

Il primo dei due indicatori è funzionale a garantire, al termine dell'annualità 2026, un adeguato livello di spesa del Piano Sviluppo e Coesione, ponendo un *target* legato all'avanzamento complessivo di spesa (c.d. "costo realizzato"), adeguatamente tracciato nei sistemi informativi di monitoraggio, in misura proporzionale rispetto alla dotazione del "parco progetti" gestito da ciascuna STA (Struttura Apicale). Nello specifico, il *target* è raggiunto integralmente (nella misura del 100%) se la Struttura avrà conseguito, al termine del 2026, un avanzamento di spesa complessivo pari ad almeno l'80% della dotazione degli interventi attivi di competenza finanziati con le risorse FSC all'interno del Piano Sviluppo e Coesione. Il *target* è raggiunto parzialmente (nella misura del 50%) se tale avanzamento sarà compreso tra il 50% e l'80%; non sarà raggiunto (0%) in caso di avanzamento inferiore al 50%. Il conseguimento del *target* sarà quindi misurato attraverso la seguente formula "*Costo realizzato al 2026 / 90% Costo ammesso 2026*", dove è da intendersi:

- ✓ per "*Costo realizzato al 2026*", l'avanzamento complessivo di spesa, a valere sulla quota FSC, fatto registrare nel SNM dagli interventi di competenza della struttura alla data del 31/12/2026;
- ✓ per "*Costo ammesso 2026*", la quota di finanziamento FSC complessivamente associato ai suddetti interventi, come risultante nel SNM alla data del 31/12/2026.

A titolo esemplificativo, una Struttura che, al 31/12/2026, risulti assegnataria di una dotazione FSC pari a 500 M€, potrà conseguire il *target* a condizione che, alla medesima data, abbia fatto registrare un avanzamento complessivo, in termini di costo realizzato, pari a 400 M€, ossia l'80% di 500 M€.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Come per la precedente annualità, detto *target* andrà riparametrato per le strutture regionali assegnatarie di una dotazione FSC superiore al miliardo di euro. In questi casi, il *target* è raggiunto integralmente (100%) se l'avanzamento di costo realizzato è pari ad almeno il 60% della dotazione complessiva; il *target* è raggiunto parzialmente (nella misura del 50%) se l'avanzamento complessivo sarà compreso tra il 40% e il 60%; il *target* non sarà raggiunto (0%) in caso di avanzamento inferiore al 40%.

Il secondo indicatore proposto dalla competente AdG per il PSC 2000-2020 è finalizzato a garantire il rispetto delle prescrizioni formulate dall'Autorità Responsabile del Piano con la circolare del 16/04/2024, la quale disciplina le modalità di rilascio dei visti di liquidabilità di competenza, propedeutici all'adozione dei provvedimenti di liquidazione da parte delle Direzioni Generali/ Uffici Speciali competenti *ratione materiae*. Anche per l'annualità 2026, il *target* sarà raggiunto se, in occasione di ogni battuta di certificazione e per ogni intervento per il quale è stata disposta una liquidazione, il costo realizzato incrementale inserito dalla Struttura Apicale nella propria dichiarazione di spesa sarà almeno pari alla spesa che, al momento del rilascio del visto, risultava essere stata già oggetto di controllo di I livello da parte del medesimo ufficio. Il *target* è raggiunto integralmente (nella misura del 100%) se la struttura avrà portato in certificazione, nell'annualità 2026, tutta la spesa già precedentemente controllata in sede di rilascio del visto di liquidabilità da parte dell'AdG; il *target* è raggiunto parzialmente (nella misura del 50%) se la spesa portata in certificazione sarà compreso tra l'80% e il 100% dell'importo; non sarà raggiunto (0%) in caso di certificazione della spesa inferiore all'80%.

Il conseguimento del *target* sarà quindi misurato, ad ogni battuta di certificazione avviata nel corso del 2026, attraverso la seguente formula "*Spesa incrementale inserita nella DdS per intervento "n" / Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità per intervento "n"*", dove è da intendersi:

- ✓ per "*Intervento "n"*", il singolo intervento per il quale l'AdG ha rilasciato, su richiesta della STA, il visto di liquidabilità nel periodo antecedente alla battuta di certificazione di riferimento;
- ✓ per "*Spesa incrementale inserita nella DdS*", l'avanzamento di spesa, in termini di costo realizzato a valere sulla quota FSC, inserito dalla STA nella propria dichiarazione di spesa;
- ✓ per "*Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità*", l'importo complessivo delle spese sulla quota FSC che, al momento del rilascio del visto, risultavano già controllate con esito positivo formalizzato mediante checklist caricata sul sistema di monitoraggio.

Con riferimento agli interventi finanziati dal **FSC 2021-2027** nell'ambito dell'Accordo per la Coesione della Regione Campania sottoscritto lo scorso 17 settembre, l'OBSA, da assegnare alle Strutture di cui all'allegato 2, in base alla proposta formulata dalla competente AdG, è legato

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

all'avanzamento procedurale, di spesa e di certificazione del FSC 2021-2027 e viene declinato come di seguito indicato:

Avanzamento procedurale, di spesa e di certificazione del FSC 2021-2027			
Indicatore	descrizione	Regola di calcolo	Target
1	Spesa incrementale inserito nella DdS per intervento "n" / Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità per intervento "n"	percentuale	100%
2	Spesa al 2026 / 100% target di spesa al 2026 per l'allegato "n"	percentuale	100%

Tabella 22 Indicatori OBSA legato FSC

Il primo indicatore è del tutto speculare a quello già proposto sul PSC 2000-2020 per garantire, quanto meno, la corrispondenza tra la spesa già controllata in sede di rilascio del visto di liquidabilità da parte della competente AdG e spesa certificata dalle STA e sarà calcolato con la medesima formula sopra illustrata. A tal riguardo, si specifica che, in linea con le disposizioni del DL 124/2023 (c.d. "Decreto Sud"), l'avanzamento di spesa sarà misurato utilizzando la locuzione "pagamenti" per indicare le spese sostenute dai beneficiari del programma. Pertanto, la formula proposta per la verifica del conseguimento del *target* in parola ("*Spesa incrementale inserito nella DdS per intervento "n" / Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità per intervento "n"*") viene così esplicitata:

- ✓ per "*Intervento "n"*", il singolo intervento per il quale l'AdG ha rilasciato, su richiesta della STA, il visto di liquidabilità nel periodo antecedente alla battuta di certificazione di riferimento;
- ✓ per "*Spesa incrementale inserito nella DdS*", l'avanzamento di spesa, in termini di pagamenti validati sulla quota FSC, inserito dalla STA nella propria dichiarazione di spesa;
- ✓ per "*Spesa già controllata alla data del visto di liquidabilità*", l'importo complessivo dei pagamenti validati sulla quota FSC che, al momento del rilascio del visto, risultavano già controllati con esito positivo formalizzato mediante checklist caricata sul sistema di monitoraggio.

Sempre in relazione all'Accordo per la Coesione, l'individuazione del secondo indicatore associato all'OBSA FSC 2021-2027 discende dalla previsione normativa di cui all'art. 4, comma 4, del DL n. 124/2023, secondo la quale l'inesatta ovvero l'incompleta alimentazione del sistema nazionale di monitoraggio da parte delle strutture preposte all'inserimento dei dati è sempre valutata anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti di dette strutture. In riferimento all'utilizzo delle risorse FSC 2021-2027, la predetta disposizione assume particolare rilievo sotto il profilo del meccanismo automatico di definanziamento previsto dall'art. 2, comma 4 del citato DL 143/2023, secondo il quale il mancato rispetto del cronoprogramma di spesa annuale, quale risultante dal piano finanziario dell'Accordo per la Coesione, previsto per l'attuazione degli interventi e delle linee d'azione, determina il definanziamento dell'Accordo medesimo per un

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

importo corrispondente alla differenza tra la spesa annuale preventivata, come indicata nel cronoprogramma, e i pagamenti effettuati, come risultanti dal Sistema nazionale di monitoraggio.

In coerenza con le succitate disposizioni normative, il secondo indicatore proposto per l'OBSA FSC 2021-2027 ha ad oggetto il pieno rispetto del cronoprogramma di spesa cumulato all'annualità 2026, come desumibile dagli allegati B1, B2 e B3 dell'Accordo per la coesione, per gli interventi di competenza di ciascuna STA. Tale importo sarà modulato nel caso di eventuale modifica dell'articolazione temporale della spesa accolta dal Dipartimento per la Coesione.

Il conseguimento del *target* sarà misurato attraverso la seguente formula "*Spesa al 2026 / 100% target di spesa al 2026 per l'allegato "n"*", dove è da intendersi:

- ✓ per "Spesa al 2026", l'avanzamento complessivo di spesa, in termini di pagamenti validati dai beneficiari, fatto registrare nel SNM dagli interventi di competenza della struttura alla data del 31/12/2026;
- ✓ per "Target di spesa al 2026", l'avanzamento di spesa complessivamente previsto, alla data del 31/12/2026, per gli interventi della STA all'interno degli allegati dell'Accordo;
- ✓ per "allegato "n"", distintamente gli allegati B1, B2 e B3 dell'Accordo per la Coesione.

Si precisa, altresì, che in sede di verifica del raggiungimento del *target* si terrà conto del conseguimento complessivo degli obiettivi e le eventuali eccedenze della spesa complessivamente maturata sugli interventi di ciascun allegato all'Accordo, rispetto al cronoprogramma annuale di spesa previsto dal medesimo Accordo, potranno essere attribuite dalla competente AdG a una o più STA.

Per quanto concerne, infine, il **PR Campania FSE+ 2021-2027**, le AdG hanno definito quale parametro per la misurazione della *performance* l'avanzamento della spesa certificata nell'anno 2026 come di seguito riportata.

PR Campania FSE+ 2021-2027		
Indicatore	descrizione	Regola di calcolo
1	Avanzamento della spesa certificata nell'anno 2026	Valore euro in crescita

Tabella 23 OBSA gestione fondi FSE+ 2021-2027

Obiettivo (OBSA) sulla Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi

Per quanto attiene l'ambito trasversale di Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi, su indicazione del Responsabile dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione Digitale, è stato definito l'OBSA così descritto: *Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi* e corredato dei seguenti 3 indicatori:

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Indicatore	Target	Regola di calcolo
Semplificazione dei procedimenti amministrativi dell'Ente attraverso la creazione di servizi digitali, che siano utili alla revisione del flusso di lavoro degli uffici e/o favoriscano l'interazione sia tra le strutture amministrative dell'ente che tra l'ente regionale, le altre amministrazioni, i cittadini, i professionisti e le imprese.	2	Volume quantità (crescita)
Dematerializzazione del flusso documentale attraverso la formazione integralmente digitale (produzione di documenti digitali accessibili) di tutti i documenti protocollati in uscita (verso l'esterno e verso le altre strutture regionali). Numero di documenti accessibili inviati previa protocollazione) / (numero di documenti inviati previa protocollazione). (*)	80%	Percentuale di realizzazione
Rafforzare il livello di sicurezza informatica attraverso azioni strutturate di monitoraggio, aggiornamento e mitigazione dei rischi e ridurre l'obsolescenza tecnologica di almeno due applicazioni regionali, al fine di garantire la protezione dei dati, la continuità operativa e l'allineamento agli standard normativi e di sicurezza nazionali ed europei. (**)	2	Volume quantità (crescita)

Tabella 24 Indicatori e target OBSA Semplificazione e Digitalizzazione

(*) Valutazione a campione dei documenti protocollati in uscita e verifica della presenza degli elementi minimi per l'accessibilità (assenza di scansioni, presenza di testo alternativo per immagini, titolo del documento, assenza di firme olografe, firma esclusivamente digitale).

(**) Per ciascuna delle applicazioni, evidenza documentale di una delle seguenti azioni intraprese sulla stessa applicazione informatica:

- ✓ comunicazione di un piano di adeguamento tecnologico delle componenti informatiche alle ultime versioni disponibili (anche attraverso contratto di manutenzione con il fornitore o con il supporto dell'Ufficio Speciale Amministrazione digitale);
- ✓ comunicazione di un piano di migrazione verso altra applicazione aggiornata e rispondente agli standard tecnologici anche con il supporto dell'Ufficio Speciale Amministrazione digitale;
- ✓ comunicazione di un piano di dismissione dell'applicazione obsoleta non più utilizzata o necessaria.

Obiettivi strategici ed operativi della Regione Campania:

STA	DESCRIZIONE STA	OBSA	OBO	OBB
104.01.00	Adempimenti Amministrativi E Contabili A Supporto Degli Organi Di Indirizzo Politico E Agli Uffici Di Diretta Collaborazione. Supporto All'ufficiale Rogante E Al Dpo.	4	5	
201.00.00	Direzione Generale Risorse Umane	5	21	18
202.00.00	Direzione Generale Risorse Finanziarie	7	23	40
202.00.01	Nucleo Di Valutazione Degli Investimenti Pubblici	4		
203.00.00	Direzione Generale Risorse Strumentali	11	7	11
203.00.01	Ufficio Del Datore Di Lavoro	6		
204.00.00	Direzione Generale Tutela Della Salute E Coordinamento Del Sistema Sanitario Regionale	9	12	16
205.00.00	Direzione Generale Politiche Sociali	15	12	16
206.00.00	Direzione Generale Lavoro E Formazione Professionale	10	18	18

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

207.00.00	Direzione Generale Politiche Agricole	10	11	23
208.00.00	Direzione Generale Sviluppo Delle Attività Produttive	11	5	8
209.00.00	Direzione Generale Politiche Culturali E Turismo	10	18	17
210.00.00	Direzione Generale Istruzione, Università, Ricerca E Innovazione	10	18	20
211.00.00	Direzione Generale Mobilità	13	8	14
212.00.00	Direzione Generale Governo Del Territorio	12	10	12
213.00.00	Direzione Generale Difesa Suolo	10	6	8
214.00.00	Direzione Generale Protezione Civile E Uffici Territoriali Del Genio Civile	9	10	12
215.00.00	Direzione Generale Ciclo Integrato Delle Acque	7	2	4
216.00.00	Direzione Generale Ciclo Integrato Dei Rifiuti	9	9	9
301.00.00	Ufficio Per L'amministrazione Digitale	9	11	23
302.00.00	Ufficio Appalti - Centrale Di Committenza Regionale	4	2	2
303.00.00	Ufficio Opere Pubbliche E Interventi Strategici	9	7	3
304.00.00	Ufficio Legalità E Sicurezza Integrata	13	10	4
304.00.01	Responsabile Della Prevenzione Della Corruzione E Della Trasparenza. Accesso Civico.	5		
305.00.00	Ufficio Controlli	5	5	4
306.00.00	Ufficio Valutazioni Ambientali	9	2	3
307.00.00	Autorità Di Gestione Fondo Sociale Europeo – Autorità Responsabile Piano Per Lo Sviluppo E La Coesione	10	6	4
308.00.00	Autorità Di Gestione Fondo Europeo Di Sviluppo Regionale (Fesr)	7	11	13
309.00.00	Avvocatura Regionale	5	11	12
401.01.00	Settore Autonomo Autorità Di Audit	5	2	
402.00.00	Struttura Di Missione PNRR	7	2	2
	Totale	260	264	316

Tabella 25 Numero obiettivi per STA

2.2.3 Allegato b - Obiettivi Strategici e Operativi

Si rimanda all'allegato "b" alla deliberazione.

2.2.4 Allegato c - Piano delle Azioni Positive

Si rimanda all'allegato "c" alla deliberazione.

2.3. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Parte generale

La presente Sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

2.3.1.1. Soggetti e ruoli della strategia regionale

Concorrono alla definizione e all'attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'amministrazione regionale numerosi soggetti, unitamente all'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione ¹³, all'OIV ¹⁴ ed al RPCT¹⁵.

¹³ L'Organo politico nomina il RPCT e assicura, anche mediante le eventuali modifiche organizzative necessarie, che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012); definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT (ora PIAO – RCT) (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012); adotta il PIAO – RCT; riceve la relazione annuale del RPCT sulla attività svolta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012) e le segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012).

¹⁴ L'OIV garantisce la coerenza e il coordinamento tra le misure anticorruzione e le misure di miglioramento della performance degli uffici e dei dipendenti pubblici. L'OIV ai sensi dell'art. 1, comma 8 bis, l. n. 190/2012: verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i PIAO – RCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; verifica i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza; a tal fine, può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, comma 4, lett. g, d.lgs. n. 150/2009); verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44, d.lgs. n. 33/2013); riceve dal RPCT segnalazioni sui casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, d.lgs. n. 33/2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento che l'amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001; riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione dei PIAO – RCT (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012).

¹⁵ Il RPCT svolge i compiti indicati dalla l. n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013 e, in particolare: segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; elabora la proposta di Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO; definisce procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione; propone modifiche al Piano in caso di significative violazioni o di mutamenti nel contesto di riferimento; verifica l'attuazione del Piano e delle misure di prevenzione, compresa quella della rotazione degli incarichi; individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità; elabora e trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione; vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali; svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; segnala alla Giunta regionale, all'OIV, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione; assicura e controlla la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- 1) i Referenti per la prevenzione della corruzione: supportano il RPCT in tutte le fasi di processo di gestione del rischio corruttivo e fungono da interlocutori stabili nelle varie strutture organizzative regionali e correlate eventuali articolazioni periferiche. Essi sono individuati nelle figure dei dirigenti apicali delle strutture amministrative di primo livello ed equiparate (Direttori generali, Segretario di Giunta, Avvocato coordinatore, Responsabili degli Uffici Speciali, Responsabili delle Strutture di Missione, Dirigenti di Settore e di Unità operative semplici operanti in posizione di autonomia funzionale, Capo di Gabinetto, Capo dell'Ufficio legislativo, Responsabile dell'Autorità di audit) ¹⁶.

La rete dei Referenti, quanto mai necessaria in un'organizzazione articolata come quella regionale, ha l'obiettivo di semplificare il flusso di informazioni e di garantire la predisposizione di idonee misure di prevenzione nonché di presidiare la loro attuazione. Si riportano, a seguire, i principali compiti dei Referenti:

- a) forniscono riscontro su qualsiasi richiesta finalizzata alla raccolta di dati informazioni per la gestione di segnalazioni, nel rispetto dei tempi indicati e comunque tali da consentire al RPCT il tempestivo riscontro;
- b) adottano i provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi e sono corresponsabili nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti nell'organizzazione di competenza;
- c) collaborano con il RPCT nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nella individuazione di misure di contrasto;
- d) provvedono al monitoraggio periodico delle attività svolte nella SPL a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- e) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti della SPL cui sono preposti;
- f) coadiuvano il RPCT attuando le misure di competenza della struttura da essi diretta e programmate nel PIAO - RCT;
- g) con particolare riferimento al Referente Anticorruzione dell'Ufficio Speciale Avvocatura, nei casi di particolare complessità in cui il RPCT necessita di un corretto inquadramento

¹⁶ La figura del Referente rispecchia le indicazioni dell'art. 16, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, che attribuisce ai dirigenti di livello dirigenziale generale specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione, conferendogli poteri propositivi e di controllo nonché compiti di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione; e dell'Intesa sancita il 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della l. n. 190/2012, che esplicitamente prevede la possibilità di individuare dei "referenti" per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, come punti di riferimento per la raccolta delle informazioni e per le segnalazioni.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

normativo della fattispecie, come ad esempio ai fini della valutazione di una segnalazione, l'Avvocatura regionale fornisce risposta nei tempi indicati dal RPCT e comunque tali da consentire di poter riscontrare la segnalazione nei termini eteroimposti.

I Referenti anticorruzione sono supportati dai dirigenti coordinatori e dai funzionari controller appositamente nominati e delegati, ferma la responsabilità dei predetti apicali. I citati dirigenti coordinatori e funzionari controller sono abilitati ad accedere alla piattaforma informatica GZOOM e operano sulla stessa in nome e per conto del Referente anticorruzione che li ha nominati.

I Referenti anticorruzione, in quanto portatori di conoscenze tecniche settoriali, potranno essere coinvolti *ratione materiae* nel corso della definizione del piano anticorruzione o del suo monitoraggio, per l'approfondimento di determinate questioni (p.e., *focus* tematici volti alla ridefinizione dell'architettura e del contenuto delle singole aree di rischio; supporto al RPCT nell'analisi delle segnalazioni pervenute; riorganizzazione di sottosezioni della pagina Amministrazione trasparente).

Come raccomandato dall'Anac nel PNA 2019, inoltre, il RPCT può avvalersi anche degli uffici regionali che svolgono attività ispettive o di controllo, in un'ottica di integrazione e coordinamento con il sistema dei controlli interni.

- 2) I Referenti della trasparenza: si rinvia al paragrafo dedicato.
- 3) I dirigenti regionali che, per la struttura di rispettiva competenza (di primo, di secondo o di terzo livello):
 - a. svolgono un'attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria;
 - b. partecipano al processo di gestione del rischio, mappando i processi, valutandoli e proponendo le eventuali misure di prevenzione del rischio corruttivo;
 - c. collaborano attivamente al fine di assicurare la corretta attuazione del PIAO - RCT e della normativa in materia di prevenzione della corruzione;
 - d. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione;
 - e. adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale e osservano le misure contenute nel PTPCT;
 - f. riscontrano, nel minor tempo possibile e comunque entro i tempi stabiliti qualsiasi richiesta del RPCT finalizzata alla raccolta di dati e /o informazioni per la gestione di segnalazioni.
- 4) I dipendenti regionali che, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, sono chiamati a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

nel PIAO – RCT. Essi, dunque, sono tenuti tra l'altro a: partecipare al processo di gestione del rischio; osservare le misure contenute nel PIAO – RCT; segnalare le situazioni di illecito nelle modalità stabilite dalla legge e dalle procedure interne; comunicare le situazioni di conflitto di interessi; presentarsi in audizione davanti al RPCT qualora siano stati convocati al fine di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

- 5) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, che sono tenuti ad osservare le misure contenute nel PIAO – RCT, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento e segnalando, altresì, le situazioni di illecito.
- 6) L'Ufficio Disciplinare (UPD), che svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.
- 7) L'Ufficio Speciale "Ufficio Controlli" che, in raccordo con le strutture competenti ratione materiae, coadiuva il RPCT nell'attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di trasparenza e anticorruzione da parte delle società, degli enti di diritto privato e degli enti di diritto pubblico, partecipati, controllati o vigilati dalla Regione.
- 8) Il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA), individuato nella figura del dirigente del Settore "Centrale acquisti e Ufficio gare" che, con riferimento all'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), è il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante dell'Amministrazione, e adempie agli obblighi di comunicazione di cui all'art. 1, comma comunicazione di cui all'art. 1, comma 32 della l. n. 190/2012.

2.3.1.2. Processo e modalità di predisposizione della Sottosezione

La Sottosezione è definita dal RPCT in raccordo con i responsabili delle strutture amministrative della Giunta regionale, titolari di competenze tecniche specifiche riguardanti gli ambiti di competenza dei propri uffici, coinvolti nelle fasi fondamentali di mappatura dei processi e di valutazione e trattamento dei rischi corruttivi, insieme alla eventuale proposta di misure di trattamento degli stessi, direttamente e per il tramite dei Referenti per la prevenzione della corruzione e dei Referenti per la trasparenza.

Per l'aggiornamento della Sottosezione è stata attivata una consultazione pubblica al fine di raccogliere osservazioni e proposte da parte di cittadini, utenti, associazioni e altri portatori di interessi operanti nel territorio. La consultazione è avvenuta attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di un modulo finalizzato alla raccolta di osservazioni e proposte.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Sono pervenute cinque osservazioni, di identico contenuto, relative all'attuazione della misura della rotazione del personale di comparto, che risultano assorbite dalla disciplina regionale in materia, adottata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 359 del 07.07.2022, con la quale è stato aggiornato anche il "Disciplinare concernente i criteri per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni", la cui attuazione è posta a fondamento della misura generale confermata nel presente aggiornamento.

2.3.1.3 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

L'aggiornamento 2026 della sottosezione si inserisce in una fase evolutiva del sistema dei PIAO: nel Piano Nazionale Anticorruzione 2025, in corso di definitiva approvazione, l'ANAC propone per la prima volta un disegno di strategia nazionale 2026 – 2028, che promuove una visione rinnovata della prevenzione della corruzione, fondata sui principi integrazione, proporzionalità e misurabilità, e assegna alle amministrazioni pubbliche un ruolo attivo nella costruzione di un sistema organico per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica.

Tale strategia individua sei linee strategiche, dodici obiettivi e trentuno azioni concrete, da attuare gradualmente da parte degli attori coinvolti, con modalità coordinate e verificabili, in coerenza con le altre sezioni del Piano, che l'amministrazione regionale intende valorizzare.

In tale contesto, nella consapevolezza che il percorso di integrazione e miglioramento del sistema di prevenzione della corruzione è progressivo e richiede un costante affinamento degli strumenti di pianificazione che proseguirà nei prossimi anni, gli obiettivi strategici dell'amministrazione regionale, in linea con linee strategiche proposte da ANAC, sono i seguenti:

- 1) proteggere il "valore pubblico", affinando gli strumenti di prevenzione della corruzione, valutazione e gestione dei rischi corruttivi;
- 2) semplificare i processi di predisposizione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, implementandone la digitalizzazione;
- 3) razionalizzare la pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini.

Tali indirizzi, nell'ottica del coordinamento e dell'integrazione degli obiettivi fissati dall'Amministrazione regionale nei documenti di programmazione strategico – gestionale, risultano coerenti con quanto previsto nel Documento di economia e finanza della Regione Campania 2026-2028 (DEFRC 2026 – 2028) adottato dalla Giunta regionale con delibera n. 513 del 28 luglio e approvato dal Consiglio regionale unitamente alla risoluzione di maggioranza nella



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

seduta del 25 novembre 2025, e in particolare con la politica regionale in materia di Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e con la Linea d'azione n. 87, i cui i risultati attesi sono:

- 1) revisione della mappatura dei processi organizzativi per far emergere progressivamente le attività specifiche di competenza delle nuove strutture ordinamentali, in modo da individuarne i rischi corruttivi ed il loro eventuale trattamento, e razionalizzazione delle misure;
- 2) miglioramento della gestione informatizzata delle attività di definizione e monitoraggio della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- 3) miglioramento dell'accessibilità alle informazioni pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale dell'ente.

Costituisce, anche per l'anno 2026, obiettivo strategico annuale di performance (OBSA) trasversale, in quanto assegnato a tutte le SPL e strutture equiparate, l'OBSA denominato *"Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione"*, avente come indicatore la tempestività e l'adeguatezza dei riscontri delle strutture alle richieste del RPCT, comprese, dunque, quelle relative al monitoraggio dell'attuazione della presente Sottosezione del PIAO.

2.3.2. Il processo di gestione del rischio

Per il processo di gestione del rischio continuano ad essere osservati i principi guida indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (delibera Anac n. 1064 del 13.11.2019, e relativo allegato 1):

- 1) "prevalenza della sostanza sulla forma": il processo di gestione del rischio non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione;
- 2) "gradualità": le diverse fasi di gestione del rischio possono essere sviluppate secondo un miglioramento progressivo e continuativo della profondità dell'analisi del contesto nonché della valutazione e del trattamento dei rischi;
- 3) "selettività": è opportuno individuare priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo. Occorre selezionare gli ambiti maggiormente esposti ai rischi e agire su quelli;
- 4) "integrazione": la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. Occorre dunque garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

gestione della performance;

- 5) "miglioramento e apprendimento continuo": la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo attraverso il monitoraggio e il riesame periodico del sistema di prevenzione messo in atto.

Secondo una metodologia consolidata, il processo di gestione del rischio è strutturato nelle seguenti fasi:

- a) analisi del contesto, esterno e interno;
- b) identificazione del rischio;
- c) valutazione del rischio
- d) trattamento del rischio.

2.3.2.1. Analisi del contesto

Quanto al contesto esterno, nel rinviare per l'analisi del contesto economico e sociale della Campania al Documento di economia e finanza della Regione Campania 2026-2028 (DEFRC 2026 – 2028) ¹⁷, si rileva che secondo l'Annuario ISTAT 2024, nel 2023 la Campania è la regione in cui il rischio di criminalità è percepito maggiormente (39,0 per cento delle famiglie), con un aumento significativo di 5,4 punti percentuali rispetto al 2022.

Anche la Commissione europea, nella sua annuale Relazione sullo Stato di diritto¹⁸, riprende alcuni dati relativi alla percezione che la popolazione ha della criminalità e dei reati e, partitamente, a quelli del cd. Indice di percezione della corruzione 2023 di *Transparency International*: l'Italia ha ricevuto un punteggio di 56/100 e si è classificata al 17° posto nell'Unione europea e al 42° posto a livello mondiale. Questa percezione è rimasta relativamente stabile negli ultimi cinque anni. Gli aspetti su cui la Commissione si concentra sono il PNA 2023, con cui l'Anac ha adottato modifiche del PNA 2022, con particolare riferimento alla parte relativa ai contratti pubblici¹⁹, i patti di integrità in capo all'affidatario di appalti, il *pantouflage*. Viene dato risalto, infine, al dato secondo cui "il numero di condanne nei confronti di persone fisiche per reati di corruzione è leggermente diminuito nel 2023 (1361) rispetto al 2022 (1483) e per il 2024 si registrano finora 143 condanne" (circa l'8 %); ed alla pubblicazione, da parte dell'Anac,

¹⁷ I documenti sono consultabili nella relativa [pagina web](#) della sottosezione Bilanci di Amministrazione trasparente.

¹⁸ Commissione europea, Relazione sullo Stato di diritto 2024, Capitolo sulla situazione dello Stato di diritto in Italia.

¹⁹ Si dà risalto all'aggiornamento dell'elenco degli indicatori di rischio ed alle misure di trasparenza, di controllo, di semplificazione, di regolazione e di organizzazione per aiutare gli enti pubblici a contenere i rischi di corruzione e cattiva amministrazione nei contratti pubblici finanziati coi fondi del PNRR.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

di nuove linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni di illeciti. Al contempo, l'Eurobarometro Flash sull'atteggiamento delle imprese nei confronti della corruzione nell'UE mostra che in Italia il 29% delle imprese (a fronte di una media del 27% nell'UE) ritiene che negli ultimi tre anni la corruzione abbia impedito loro, nella pratica, di vincere una gara di appalto o un contratto di appalto pubblico. Il settore degli appalti pubblici continua a essere considerato da molti portatori di interessi esposto a un elevato rischio di corruzione, e i fondi consistenti del PNRR sono considerati particolarmente esposti a possibili pratiche di corruzione e all'infiltrazione della criminalità organizzata. La digitalizzazione, a partire dal 1° gennaio 2024, dell'intero ciclo dei contratti di appalto o concessione, di qualunque importo, prevista dal nuovo Codice appalti dovrebbe aumentare la trasparenza dei contratti pubblici lungo tutto il loro ciclo di vita, facilitando la tracciatura nelle catene di approvvigionamento.

Coerentemente, nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento (2024) sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2023, si pone l'accento sulle opportunità offerte dai fondi PNRR e dal settore degli appalti pubblici. Una minaccia insidiosa è costituita dalle strategie più subdole e raffinate adottate dalle organizzazioni camorristiche più strutturate ed orientate all'infiltrazione dell'economia e della finanza anche tramite pratiche collusive e corruttive, ad esempio nel settore degli appalti; si sottolineano, però, i risultati raggiunti dal sistema della documentazione prefettizia antimafia (adozione di provvedimenti interdittivi) e delle Commissioni straordinarie insediate in alcuni comuni campani.

Nella Relazione inaugurale dell'anno giudiziario 2024 della Corte d'Appello di Napoli ²⁰, sulla scorta dei dati provenienti dalle varie forze dell'ordine nel distretto, è emerso che i reati sono meno numerosi a Napoli, in condizione di sostanziale pareggio a Benevento, in incremento nelle province di Caserta e di Avellino ²¹. Con particolare riferimento all'infiltrazione nelle pubbliche amministrazioni, si rileva che le fattispecie riguardano essenzialmente la strumentalizzazione di figure imprenditoriali negli appalti. Secondo la Guardia di Finanza, poi, nei reati contro la Pubblica amministrazione *"le principali fenomenologie fraudolente risultano nel comparto "spesa pubblica nazionale e locale", turbativa d'asta, corruzione, falso e truffa a danno di Enti pubblici in relazione ad irregolarità nella gestione di gare d'appalto, indebite percezioni di trattamenti pensionistici, "frodi comunitarie", abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione dei fondi in materia di Politica Agricola Comunitaria, abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione di fondi strutturali (principalmente a valere sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale)*

²⁰ Corte d'Appello Napoli, Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario, 27 gennaio 2024.

²¹ Salerno non è citata nel documento analizzato.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

²² "danni erariali", illecito utilizzo di somme di denaro non spettanti, in quanto percepite in assenza dei presupposti di legge".

In particolare, dai dati ISTAT ²³ nell'anno 2023 aumenta rispetto al 2022 il numero dei delitti ricompresi nella voce "altri delitti" (tra cui quello dei reati contro la pubblica amministrazione).

Con riferimento ai reati di riciclaggio e impiego di denaro del 2022, dalla Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023 della Corte d'Appello Napoli si evince una complessiva riduzione per tutte le province campane rispetto al 2021. Al contempo, si segnalano i dati forniti dalla Guardia di Finanza relativamente ai reati contro la pubblica amministrazione, con particolare riferimento alle frodi al bilancio nazionale e comunitario. Il decremento del reato di riciclaggio è confermato dai dati ISTAT ²⁴ per l'anno 2023 rispetto all'anno 2022.

Dataset: Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria

Tipo dato		numero di delitti denunciati dalle forze di polizia				
Tipo di delitto		altri delitti				
Periodo del commesso delitto		durante l'anno di riferimento				
Seleziona periodo		2019	2020	2021	2022	2023
Territorio						
Campania		47241	46754	50592	51770	50160
Caserta		6071	6240	6367	6059	6477
Benevento		1786	1669	1875	1623	1671
Napoli		26536	26310	29798	32721	31117
Avellino		3491	3275	3307	3020	2710
Salerno		9274	9104	9151	8277	8105

Dati estratti il 21 gen 2025 08:49 UTC (GMT) da I.Stat

²² Dalla relazione si evince che le irregolarità più diffuse consistono nel giustificare le spese che consentono l'accesso al contributo comunitario, con fatture per operazioni totalmente o parzialmente inesistenti, ovvero nel documentare prestazioni di servizi di fatto parzialmente o mai erogati.

²³ Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_DELITTIPS

²⁴ Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_DELITTIPS

**Dataset: Delitti denunciati
dalle forze di polizia
all'autorità giudiziaria**

Tipo dato	numero di delitti denunciati dalle forze di polizia				
Tipo di delitto	riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di				
Periodo del commesso delitto	durante l'anno di riferimento				
Selezione periodo	2019	2020	2021	2022	2023
Territorio					
Campania	208	211	206	249	226
Caserta	28	38	33	27	28
Benevento	8	3	4	6	7
Napoli	117	109	134	167	154
Avellino	16	18	8	13	15
Salerno	34	37	22	29	19

Dati estratti il 21 gen 2025 08:54 UTC (GMT) da I.Stat

Sempre con riferimento al reato di riciclaggio, l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia, richiama le scelte del legislatore riguardanti l'applicazione, in ambito PNRR, dei presidi antiriciclaggio e della adeguata verifica dei cd. titolari effettivi ²⁵.

Quanto alle segnalazioni, la distribuzione territoriale delle segnalazioni vede nel 2023 un calo del numero di segnalazioni in Campania (- 13,1 % rispetto al 2022).

Più in generale, con riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione e alla tutela della spesa pubblica, nella citata Relazione 2023 della Corte d'Appello di Napoli, richiamando l'attività della Guardia di Finanza nel Distretto, si evidenzia come tale settore di intervento meriti sempre più attenzione nel territorio campano, sia per quanto riguarda l'individuazione dei danni erariali conseguenti a condotte gravemente colpose o, più spesso, dolose dei pubblici ufficiali delle diverse pubbliche amministrazioni, sia, e ancor di più, per quanto riguarda condotte penalmente rilevanti per il drenaggio delle commesse pubbliche e dei consistenti finanziamenti che vengono stanziati sia a livello statale che regionale. Le principali fenomenologie fraudolente risultano:

1. nel comparto "spesa pubblica nazionale e locale": turbativa d'asta, corruzione, falso e truffa a danno di enti pubblici in relazione ad irregolarità nella gestione di gare d'appalto; indebite percezioni di trattamenti pensionistici;
2. nel comparto "frodi comunitarie": abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione dei fondi in materia di politica agricola comunitaria; abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione di fondi strutturali (principalmente a valere sul FESR);

²⁵ Banca d'Italia – Unità di informazione finanziaria. Rapporto annuale 2023. L'UIF ha partecipato alla stesura delle "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori", allegate alla Circolare MEF n. 30 del 11.08.2022.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

3. nel comparto “danni erariali”, illecito utilizzo di somme di denaro non spettanti, in quanto percepite in assenza dei presupposti di legge.

Secondo i dati riportati, nel periodo 1.7.2021 – 30.06.2022, sono stati denunciati 2665 responsabili di cui 4 tratti in arresto, in relazione a frodi al bilancio nazionale e comunitario intercettate che ammontano a circa 112,2 milioni di euro. Permane, altresì, sempre molto elevata l’attenzione indirizzata al contrasto dei reati contro la P.A., che sortiscono sovente effetti negativi in termini di distorsione dell’azione amministrativa e di sviamento delle risorse pubbliche dalle finalità cui le stesse sono destinate. A tal ultimo riguardo, si evidenzia come a seguito di controlli su pubblici incanti per un valore di circa 865,84 milioni di euro, siano risultati oggetto di assegnazione irregolare somme per circa 20,35 milioni di euro (con la conseguente denuncia di 28 responsabili, 4 dei quali sottoposti agli arresti). Nell’ambito, infine, del delicato tema dell’“anticorruzione”, i dipendenti Reparti hanno provveduto a denunciare alla competente Autorità Giudiziaria 128 persone, 22 delle quali trattate in arresto ²⁶.

Quanto, infine, alla giustizia contabile, dalla lettura delle Relazioni di inaugurazione dell’anno giudiziario per l’anno 2024 del Presidente della Sezione giurisdizionale regionale per la Campania e del Procuratore regionale per la Campania della Corte dei conti, emerge un’attenzione su alcune tematiche di interesse regionale, quali quelle dei fondi comunitari ²⁷ e della sanità ²⁸.

In riferimento al contesto interno, nel mese di settembre del 2025 è entrato in vigore il nuovo ordinamento degli uffici della Giunta regionale, per la cui definizione si rinvia alla sezione “Organizzazione e capitale umano” del presente PIAO.

L’organizzazione amministrativa della Giunta regionale è stata oggetto di una riforma complessiva avviata con la Legge regionale 15 maggio 2024, n. 6, che ne ha incentrato l’assetto sull’articolazione in strutture dirigenziali di primo livello (1 Segreteria di Giunta; 16 Direzioni Generali - che svolgono funzioni in aree di intervento omogenee e integrate corrispondenti agli ambiti e alle politiche di intervento regionale; 9 Uffici Speciali, che svolgono funzioni in aree di intervento trasversali ai diversi ambiti e alle politiche di intervento regionale; 1 Struttura di Missione PNRR) articolate in strutture complesse (Settori) con funzioni di coordinamento di più Unità operative dirigenziali.

²⁶ Dati tratti dalla Relazione per l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2022 del Presidente della Corte d’Appello di Napoli, pag. 347 e ss.

²⁷ In particolare, le frodi comunitarie da parte dei privati beneficiari sui fondi del comparto della pesca.

²⁸ In particolare, indebite percezioni da parte di soggetti privati.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

In attuazione della Legge regionale n.6/2024, con deliberazione della Giunta regionale n. 408/2024 è stata definita l'organizzazione in Settori e Unità operative dirigenziali semplici delle strutture amministrative di primo livello e le relative funzioni (declaratoria delle competenze).

Di rilievo, con riferimento alla complessiva organizzazione dell'Ente, la distribuzione territoriale degli uffici: gli esiti di un'analisi della competente Direzione generale per le risorse strumentali aggiornata a novembre 2025 delineano la presenza di oltre 100 sedi dislocate sull'intero territorio regionale, di cui quasi la metà (47) dedicate ai Centri per l'impiego; 31 sedi accolgono contestualmente uffici di diverse Strutture dirigenziali di primo livello.

L'assetto complessivo dell'amministrazione regionale si connota dunque per la elevata complessità organizzativa, anche territoriale, e per l'ampiezza e l'eterogeneità delle funzioni svolte dagli uffici regionali, che abbracciano molteplici settori di intervento e tutte le aree di rischio proposte di anno in anno dall'Anac.

L'analisi del contesto interno prende in considerazione, oltre alla dimensione strutturale, anche la natura e le peculiarità dei processi organizzativi, come presupposto necessario per la comprensione dell'organizzazione e per la formulazione di previsioni di comportamento dello stesso. Parte fondamentale dell'analisi del contesto interno, è pertanto la mappatura dei processi, che richiede il ricorso a specifiche tecniche di censimento e rappresentazione dei processi stessi. L'Anac, nella consapevolezza che gli enti possano utilizzare a fini diversi altrettanto diverse mappature, raccomanda che si addivenga ad un censimento unico, valorizzando quello già realizzato per le finalità dei piani anticorruzione.

La catalogazione dei processi organizzativi, unitamente al processo di gestione del rischio corruttivo, è gestita mediante un applicativo dedicato, mantenuto dall'Ufficio del RPCT, con l'ausilio dei Referenti anticorruzione e trasparenza, mediante aggiornamenti periodici.

Per quanto riguarda l'attuale mappatura dei processi effettuata ai fini della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, ad esito dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento degli uffici a far data dall'11 settembre 2025, è stato consolidata una prima istruttoria volta ad adeguare il Catalogo dei processi alla diversa attribuzione dei processi censiti tra le varie strutture dirigenziali in considerazione dell'acquisizione o dello spostamento di competenze.

Tenendo conto dell'indicazione dell'Anac per la quale è necessario esaminare a fini anticorrittivi anche tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di *performance* o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi, sono state, pertanto, confermate le seguenti aree di rischio, riportate nella tabella seguente con il numero dei processi censiti per ciascuna area di rischio:

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Area di rischio	Processi
AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie e altre attività in ambito sanitario":	25
AL "Affari legali"	18
AN "Attività normativo – legislativa"	6
AR "Ambiente e rifiuti"	26
AT "Altre attività"	20
CO "Controlli" (Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni)	31
CP "Contratti pubblici"	11
DF "Debiti fuori bilancio"	2
GE "Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio"	39
GF "Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione"	5
GT "Governo del territorio"	25
IN "Incarichi e nomine"	12
PC "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"	21
PE "Personale" (Acquisizione e gestione del personale)	42
PP "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"	69
PV "Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti"	12

Tabella 26 - N. processi per ciascuna area di rischio

I processi identificati presso ogni struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale sono declinati in specifiche fasi processo, sulle quali viene eseguita la valutazione del rischio. Alla data attuale, per i 364 processi censiti sono state identificati 6.529 fasi processo.

Nel corso dell'attività di definizione della sottosezione "Performance" dell'Aggiornamento 2026 PIAO 2025-2027, è stato domandato a tutte le Strutture apicali ed equiparate di individuare, per ciascun obiettivo di performance volto ad incrementare i quattro ambiti di valore pubblico individuati dall'organo politico, nell'ambito dei processi organizzativi di competenza censiti quelli funzionali al loro raggiungimento. A seguito dell'abbinamento tra OBSA e processi organizzativi mappati a fini anticorruptivi, è emerso che ai n. 58 obiettivi di valore pubblico (OBSAVP) proposti dalle SPL sono sottesi n. 36 processi, declinati in 252 fasi processo "funzionali" al loro raggiungimento, cui sono correlate 46 misure specifiche di prevenzione del rischio. Per una tabella riepilogativa contenente gli abbinamenti degli obiettivi strategici di valore pubblico con i processi organizzativi ad essi funzionali, e viceversa, si rinvia all'Allegato "Obiettivi strategici di valore pubblico collegati ai processi ed alle fasi".

Nel 2026, l'Amministrazione proseguirà l'aggiornamento delle modalità di individuazione e trattamento dei processi a rischio, secondo criteri orientati all'adeguamento alle competenze e all'articolazione delle strutture dirigenziali su tre livelli disposte con la riforma della organizzazione amministrativa degli uffici della Giunta regionale e alla contestuale razionalizzazione del censimento dei processi mappati, volta ad agevolare la gestione delle attività di prevenzione da parte delle strutture e di coordinamento da parte dell'Ufficio del RPCT.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

2.3.2.2 Identificazione del rischio

La mappatura dei processi assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Nel corso degli anni, è stato sviluppato un Registro degli eventi rischiosi, ovvero un elenco di rischi di corruzione coerenti con le singole aree di rischio, tra i quali gli uffici possono identificare quelli coerenti con ciascun processo organizzativo censito. Il Registro può essere arricchito di anno in anno, su proposta degli uffici titolari dei processi: attualmente contiene n. 846 rischi.

Il Registro è caricato in piattaforma informatica e da esso gli uffici hanno potuto scegliere uno o più eventi rischiosi ritenuti maggiormente coerenti con la fase processo da valutare. È stato altresì reso possibile proporre rischi non da catalogo.

Nella valutazione delle fasi processo, gli uffici sono invitati a selezionare coerentemente ai rischi individuati uno o più fattori abilitanti, *"fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione"*. (PNA 2019)

I fattori abilitanti identificati e proposti per la valutazione ai fini della presente Sottosezione – in coerenza con i precedenti PTPCT e PIAO – RCT, ed i suggerimenti dell'Anac – sono:

1. assenza del controllo di gestione e/o di strumenti automatici di verifica;
2. discrezionalità nella gestione del processo;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. esiguità o mancanza di misure di trattamento del rischio;
6. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
7. inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi;
8. mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli);
9. mancanza di trasparenza;
10. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione;
11. scarsa responsabilizzazione interna.

2.3.2.3. Valutazione del rischio

La fase di analisi dell'esposizione al rischio e ponderazione degli indicatori di rischio ha lo scopo di stimare il livello di esposizione al rischio di corruzione dei diversi processi organizzativi e relative fasi processo, e l'individuazione delle priorità di intervento per ogni singola struttura dirigenziale ordinamentale. Ciò è stato realizzato attraverso il coinvolgimento sia dei Referenti



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

anticorruzione, sia di tutti i dirigenti dell'amministrazione, ciascuno in relazione ai processi di propria competenza, per il tramite della piattaforma informatica GZOOM.

La metodologia utilizzata si è basata sulle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019. Per ciascun processo censito e per i relativi rischi identificati sono stati misurati degli indicatori di rischio attraverso forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. *self assessment*). Il giudizio sintetico di esposizione al rischio è stato effettuato, dunque, da parte dei dirigenti regionali tenendo conto della scala di misurazione proposta (Alto, Medio, Basso) e del tipo di dati utilizzati. Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati:

1. "interesse esterno": il livello di interesse e, dunque, la presenza di interessi e di benefici, non solo economici, rilevanti per i destinatari esterni del processo determina un incremento del rischio;
2. "discrezionalità": il grado di discrezionalità del decisore interno alla amministrazione e, dunque, la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. "eventi corruttivi passati": la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo o fase esaminati determina un aumento di rischio poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
4. "opacità": strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riducono il rischio;
5. "carenza misure di trattamento": la presenza di misure di trattamento del rischio, il grado di attuazione e la loro idoneità si associano ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi;
6. "misure già esistenti ed attuate": la descrizione delle misure già esistenti ed attuate (siano esse non ripetibili, come ad esempio la previsione di una disciplina; oppure se si ripetono ogni anno, in quanto introitate nella prassi amministrativa), da effettuare in combinato con l'attribuzione del grado di "carenza" di misure di trattamento (cfr. il precedente indicatore di rischio), consente di comprendere se effettivamente sia necessario (o comunque opportuno) un ulteriore trattamento del rischio.

Data la natura principalmente "qualitativa" dei dati, anche il giudizio di autovalutazione è elaborato evitando di attribuire un punteggio numerico, bensì un valore sintetico corredato da una "motivazione", sulla scala Alto, Medio, Basso. Alla autovalutazione finale è affiancata la motivazione del giudizio espresso con eventuali evidenze a supporto da parte di ogni dirigente regionale per ogni processo o fase processo di competenza.

Il giudizio è esaminato e approvato dal responsabile apicale della Struttura di primo livello nella quale è incardinato l'ufficio dirigenziale di secondo livello valutatore.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Con la comunicazione di avvio della fase di valutazione, inviata a tutti i referenti anticorruzione delle diverse strutture dirigenziali, è stato ricordato come l'ANAC, ai fini della definizione del PIAO-Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, nel PNA 2022 si sia soffermata prioritariamente sui processi relativi ai fondi strutturali e del PNRR, alle autorizzazioni o concessioni, ai concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, ai contratti pubblici, alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. I dirigenti, pertanto, ai fini della loro valutazione sono stati sollecitati ad esaminarli con particolare attenzione.

Nell'attività di consolidamento, da parte del RPCT, della valutazione delle fasi processo, in taluni casi sono chiesti chiarimenti ed integrazioni agli uffici valutatori.

Il RPCT provvede infine ad una ulteriore verifica delle valutazioni espresse, rapportando le stesse con quanto rilevato nel precedente PIAO-RCT, ed utilizzando le risultanze dell'analisi dei cd. "dati oggettivi": i precedenti giudiziari, i procedimenti disciplinari elevati a carico dei dipendenti regionali, le notizie di stampa, le segnalazioni pervenute al RPCT anche da parte dei cd. whistleblowers.²⁹

2.3.3. Il Trattamento del rischio: misure generali e misure specifiche

La fase di progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi e tenuto conto del fattore abilitante. Le misure di prevenzione del rischio di corruzione si articolano, nell'ambito del presente Piano in misure generali, obbligatorie, anche per legge, che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera organizzazione dell'ente, e misure specifiche, previste nel presente Piano come strumento per la riduzione del rischio corruttivo e progettate per specifici processi e fasi processo attraverso l'interlocuzione con i Referenti anticorruzione e con i dirigenti dell'amministrazione regionale.

²⁹ Nel 2025 sono pervenute n. 18 segnalazioni, comprese quelle anonime, che sono state comunque esaminate, di cui n. 10 cd. "ordinarie" e n. 8 cd. "whistleblowing". Tra le ordinarie, n. 5 sono risultate non di competenza del RPCT della Giunta regionale, n. 1 è stata archiviata in parte per inammissibilità e improcedibilità, in parte per incompetenza; le altre sono state tutte archiviate per infondatezza e hanno riguardato casi di presunta inconfirmità, incompatibilità, irregolarità nell'affidamento di incarichi, a titolo gratuito o dirigenziali. Tra le segnalazioni "whistleblowing", n. 2 sono risultate non di competenza del RPCT della Giunta regionale, le altre sono state tutte archiviate, di cui n. 1 per infondatezza e n. 5 per inammissibilità. Nello stesso anno, sono stati avviati 9 procedimenti disciplinari, per violazioni del codice di comportamento non connesse ad eventi corruttivi.

2.3.3.1. Le misure generali (MG)

Si riporta di seguito la programmazione 2026 delle misure generali. Alla misura generale “Trasparenza”, per la sua rilevanza, è dedicata uno specifico paragrafo, cui si rimanda.

1. Codice di comportamento.

Il vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Campania è stato approvato con D.G.R. n. 612 del 14.11.2024, pubblicata sul BURC n. 83 del 02.12.2024. Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano due misure attuative.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, compreso un eventuale adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne alle previsioni del Codice di comportamento	Tutte le STA	Trasmissione alla UOS 2010003 di un report sulla attuazione delle disposizioni del Codice e sull’eventuale adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al Codice di comportamento Target ON	10.11.2026
2	Monitoraggio sulla attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento da parte delle STA	UOS 2010003 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle STA nell’annualità di riferimento Target ON	30.11.2026

Tabella 27 Misura generale Codice di Comportamento

2. Rotazione del personale.

Con D.G.R. n. 359 del 07.07.2022 sono stati aggiornati il “Disciplinare recante i criteri per la rotazione del personale Dirigente che opera nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni” ed il “Disciplinare concernente i criteri per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni”, precedentemente approvati con D.G.R. n. 659 del 17.12.2019, modificativa della D.G.R. n. 158/2018. Ai fini della rotazione del personale, sia dirigenziale che di comparto, la D.G.R. n. 359/2022 ha individuato vari livelli di rischio e di priorità di intervento, sulla base dei quali viene stabilita una differente durata massima degli incarichi, a decorrere dal 01.01.2017.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Rating uffici	Priorità di intervento	Personale Dirigente	Personale titolare di posizione organizzativa / Addetti uffici
Alto	Massima	8 anni e comunque non più di 2 incarichi	Rispettivamente, 9 e 10 anni con rinnovi e proroghe
Medio	Media	9 anni e comunque non più di 3 incarichi	Rispettivamente, 10 e 11 anni con rinnovi e proroghe
Basso	Bassa	10 anni e comunque non più di 3 incarichi	Rispettivamente, 11 e 12 anni con rinnovi e proroghe

Tabella 28 - Livelli di rischio e priorità di intervento

Il dettaglio delle valutazioni per ufficio è rappresentato nell'Allegato "Priorità d'intervento della rotazione per struttura"; le valutazioni del rischio per processo e fase di competenza di ogni ufficio, utili ai fini dell'individuazione della priorità di intervento per il personale di comparto, sono altresì presenti nel Catalogo dei processi censiti disponibile nell'applicativo informatico dedicato.

Per la misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Attuazione delle disposizioni in materia di rotazione del personale dirigenziali (All. 1 alla DGR n. 359/2022).99	UOS 2010101	Trasmissione al RPCT di un report in ordine all'applicazione dei criteri per gli incarichi assegnati nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026
2	Attuazione delle disposizioni in materia di rotazione del personale del comparto (All. 2 alla DGR n. 359/2022).	Tutte le STA	Trasmissione al Settore 2010200 e al RPCT di un report in ordine all'attuazione delle disposizioni di cui alla DGR n. 359/2022 . Target ON	10.11.2026
3	Attuazione della rotazione nella composizione delle Commissioni di concorso, selezioni, progressioni di carriera, interpello, procedure di mobilità ecc.; commissioni di gara; commissioni consultive e di vigilanza (art. 10 dell'All. 1 e dell'All. 2 alla DGR n. 359/2022).	Tutte le STA	Trasmissione al RPCT di una relazione sull'avvenuta rotazione Target ON	10.11.2026
4	Monitoraggio sulla applicazione dei criteri di rotazione del personale di comparto da parte delle STA (DGR n. 359/2022) e della rotazione interna alle STA comunque effettuate (p.e., in caso di riorganizzazioni)	Settore 2010200 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle STA nell'annualità di riferimento. Target ON	30.11.2026

Tabella 29 Misura generale Rotazione del personale

3. Astensione in caso di conflitto di interessi.

L'art. 6 bis della l. n. 241/1990, introdotto dalla l. n. 190/2012, stabilisce che i responsabili dei procedimenti amministrativi e i titolari degli uffici competenti nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. La materia è altresì oggetto di ulteriori previsioni di legge: si fa riferimento, in particolare, agli artt. 6, 7 e 14 del d.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), alle Linee guida n. 15 approvate con delibera dell'Anac n. 494 del 05.06.2019, al PNA 2022 con il capitolo dedicato ai "Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici" e, infine, recentemente gli articoli 16 e 93 del d.lgs. n. 36/2023, recante adozione del nuovo Codice dei contratti pubblici (in sostituzione degli artt. 42, 77 ed 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016), relativamente alle ipotesi in cui il conflitto di interesse insorga nell'ambito della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni (l'art. 93 cit. rubricato "Commissione giudicatrice" richiama espressamente l'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013).

La predetta normativa, dunque, va letta congiuntamente al d.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), successivo alla disciplina del 2012 e oggetto di richiamo espresso da parte del Codice dei contratti pubblici: in particolare, gli artt. 6, 7 e 14, che evidentemente rappresentano il riferimento attuativo principale della disciplina sul conflitto di interesse. Vigge, infine, il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale aggiornato con D.G.R. n. 612/2024, nel quale sono contenuti gli artt. 6, 7 e 14 (per facilità di memorizzazione e di applicazione, numerati analogamente alle corrispondenti norme del Codice generale), che riguardano la fattispecie *de qua*.

Per la misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Attuazione della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interessi	Tutte le STA	Trasmissione alla UOS 2010301 dei dati e di un resoconto sulla applicazione della normativa nell'annualità di riferimento Target ON	10.11.2026
2	Monitoraggio sull'attuazione della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interessi da parte delle STA	UOS 2010301 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della normativa da parte delle STA nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026

Tabella 30 Misura generale Astensione conflitto di interessi

4. Svolgimento incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali.

La fattispecie è attualmente disciplinata dalla D.G.R. n. 316 del 28.06.2016, recante il "Disciplinare per le incompatibilità ed incarichi vietati al personale dipendente della Giunta della Regione Campania. Modalità per le autorizzazioni ex art. 53 del decreto legislativo n. 165/2011 e ss.mm.ii."

L'autorizzazione all'esercizio di incarichi è subordinata alla preventiva verifica da parte dei dirigenti sull'attività che dovrebbe svolgere il dipendente, tesa al rilascio della attestazione di assenza di incompatibilità e di conflitti, anche potenziali, di interessi. Inoltre, ai sensi della D.G.R. n. 844 del 12.11.2018, il Servizio Ispettivo incardinato presso la DG competente si occupa del controllo a campione sullo svolgimento di attività extraistituzionali da parte dei dipendenti, non comunicate o non autorizzate.

Per la misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Monitoraggio delle comunicazioni e delle autorizzazioni e delle ipotesi di incarichi vietati	UOS 2010301 di (Struttura controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026
2	Controlli a campione sulle comunicazioni pervenute e autorizzazioni concesse nell'anno precedente.	UOS 2010301 di (Struttura controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026

Tabella 31 Misura generale Incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali

5. Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali.

Le ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali trovano disciplina nel d.lgs. n. 39/2013 e nell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001: la normativa prevede il rilascio di apposite dichiarazioni da parte dei nominandi e dei nominati, in corso d'incarico. Nell'anno 2023 è stata adottata in materia la circolare riepilogativa n. 2, pubblicata in Amministrazione trasparente, Sottosezione di 1° livello Altri contenuti, Sottosezione di 2° livello Prevenzione della corruzione. Alla luce delle novità intervenute in materia, l'Anac, con [delibera n. 464 approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025](#), ha aggiornato i contenuti della precedente delibera n. 833 del 2016, in parte superati a seguito di interventi legislativi e indirizzi giurisprudenziali che nel frattempo si sono venuti a formare. La nuova delibera si pone in continuità con il Piano Nazionale Anticorruzione 2025, che individua quale specifico obiettivo, nell'ambito della linea strategica 4, il rafforzamento dei processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici.

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

In tale quadro, nel corso dell'anno 2026 sarà verificata la necessità di aggiornamento della regolazione regionale in materia, anche al fine di adeguare la modulistica regionale ai modelli standardizzati di dichiarazioni adottati dall'Autorità.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individua una misura attuativa

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati merito alla sussistenza di cause di inconferibilità e di cause di incompatibilità per incarichi dirigenziali	UOS 2010101 (incarichi dirigenziali su strutture di cui alla DGR n. 408/2024) 1040100 (incarichi dirigenziali su strutture UDCP);	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle STA nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026

Tabella 32 Misura generale Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali

6. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage).

L'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 prevede il divieto per i dipendenti "che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione" di 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" (c.d. antipantouflage).

Anche in questa materia vi sono circolari del RPCT, tutte pubblicate in Amministrazione trasparente, Sottosezione di 1° livello Altri contenuti, Sottosezione di 2° livello Prevenzione della corruzione. Atteso che l'ANAC il 13.11.2024 ha pubblicato sul proprio sito le delibere 493 e 493-bis contenenti nuove Linee guida, in materia di potere regolatorio e sanzionatorio dell'Autorità, sarà verificata la necessità di adottare una circolare di aggiornamento rispetto a quelle già esistenti. Rispetto alla misura generale *de qua* si confermano le seguenti misure attuative.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica del rispetto delle disposizioni in materia di anti- <i>pantouflage</i> mediante inserimento della clausola nei contratti di assunzione del personale, nelle procedure di scelta del contraente e nei contratti pubblici	Tutte le STA deputate agli atti di scelta del contraente o che stipulano contratti pubblici	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026
2	Controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di antipantouflage da parte dei dipendenti cessati estratti a campione	STA presso cui erano incardinati i dipendenti cessati estratti a campione	Trasmissione al RPCT degli esiti dei controlli Target ON	30.11.2026

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

3	Richiamo al rispetto della disciplina in tema di antipantouflage in occasione della cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti con l'amministrazione regionale, mediante inserimento di un richiamo alla disciplina antipantouflage nella comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro	UOS 2010202	Trasmissione al RPCT di un report sull'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026
---	--	-------------	---	------------

Tabella 33 Misura generale cd. Anti pantouflage

7. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica amministrazione.

La disciplina prevista dall'art. 35 bis, comma 1, lett. a) e c) del d.lgs. n. 165/2001, e dall'art. 3, lett. a), b) e d) del d.lgs. n. 39/2013 prevede l'inconferibilità di incarichi a soggetti condannati per determinati reati: per quanto attiene agli incarichi dirigenziali, si rinvia alla MG 06. Sul tema sono presenti circolari del RPCT, pubblicate in Amministrazione trasparente, Sottosezione di 1° Altri contenuti, Sottosezione di 2° livello Prevenzione della corruzione.

A tutela del rispetto di tale disciplina si prevede la misura della effettuazione di controlli interni, anche su base campionaria, sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine alla sussistenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, rese dai soggetti indicati nella predetta normativa ³⁰. Rispetto alla misura generale *de qua* si individua una misura attuativa.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Effettuazione dei controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati	Tutte le STA	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026

Tabella 34 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

³⁰ Soggetti interessati, ai sensi della citata normativa: 1) coloro che fanno parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, o da coloro che fanno parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (art. 35 bis, comma 1, lett. a) e c) del d.lgs. n. 165/2001); 2) coloro che sono assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati (art. 35-bis, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 165/2001); 3) coloro cui sono attribuiti gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali; coloro che ricevono gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale; gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale (art. 3 del d.lgs. n. 39/2013).



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower).

Per la gestione delle segnalazioni dei cd. whistleblower la Regione Campania ha adottato la D.G.R. n. 613 del 31.10.2023, recante *"Approvazione del disciplinare di organizzazione e gestione delle segnalazioni interne di illeciti nel contesto lavorativo degli uffici della Giunta regionale della Campania, ai sensi del d.lgs. n. 24/2023"*. In attuazione della D.G.R. n. 613/2023 è operante una nuova piattaforma, avente le caratteristiche richieste dal vigente assetto dispositivo.

Con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025, l'ANAC ha approvato le "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione",

In tale quadro, nel corso dell'anno 2026 sarà verificata la necessità di aggiornamento della regolazione regionale in materia, al fine di adeguare progressivamente il sistema regionale, anche alla luce degli obiettivi declinati dall'ANAC in relazione alle iniziative di sensibilizzazione in materia.

9. Formazione.

In riferimento alla programmazione delle attività formative per l'anno 2026, come definite in raccordo con il competente ufficio Formazione della Direzione generale per le Risorse umane, verranno calendarizzati webinar, sincroni ed asincroni, in materia di anticorruzione e trasparenza, etica e standard di comportamento e in materie connesse alle attività di rilevanti aree di rischio.

Per l'anno 2026 particolare attenzione verrà dedicata alla formazione in materia di contratti pubblici, area di rischio di particolare rilevanza.

Nello specifico i corsi programmati sono:

1. Corsi di livello intermedio e avanzato dell'attività formativa *"La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa"*, resi disponibili sulla piattaforma Syllabus nel corso del 2026.
2. *"Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) - Contenuti aggiornati alle disposizioni del D.Lgs. 209/2024 – Aggiornamento"*

Struttura e durata: livello introduttivo (2h 20m) e livello base (9h) = 11 ore e 20 minuti

Contenuti associati: D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 209/2024

Modalità erogazione: Piattaforma Syllabus – sez. Transizione Amministrativa



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Discenti Target: coloro che non hanno terminato il percorso, neoassunti e personale interessato a un aggiornamento continuo.

3. *"Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) - Contenuti aggiornati alle disposizioni del D.Lgs. 209/2024 – Aggiornamento"*

Struttura e durata: livello introduttivo (3h) e livello base (6h 20m) = 9 ore e 20 minuti

Contenuti associati: D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 209/2024

Modalità erogazione: Piattaforma Syllabus – sez. Transizione Amministrativa

Discenti Target personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica e interessato a un aggiornamento continuo.

4. *"Comunità di Pratica in materia di contratti Pubblici"*

Struttura e durata: sempre attiva

Modalità erogazione: Piattaforma Microsoft Teams

Discenti Target: personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica

5. *"Programma delle iniziative di formazione in materia di Appalti Pubblici della rete degli osservatori regionali dei contratti pubblici. PNRR ACADEMY – Piano Nazionale di Formazione"*

Struttura e durata: formazione di base, specialistica e avanzata, Durata variabile

Contenuti associati: D.lgs. 36/2023 aggiornato al Decreto Correttivo D.lgs. 209/2024.

Modalità erogazione: Piattaforma FNA – formazione nazionale appalti

Discenti Target: personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica

6. *"La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto"*

Struttura e durata: livello base (4h) livello intermedio (3h 45m) e livello avanzato (2h 45m) = 10 ore e 45 minuti

Contenuti associati: conoscenze e competenze per promuovere una solida cultura dell'integrità pubblica

Modalità erogazione: Piattaforma Syllabus – sez. Principi e valori della PA

Discenti Target: tutto il personale

7. *"La digitalizzazione dei contratti pubblici"*

Struttura e durata: Livello di padronanza base (2h 20m), intermedio (4h) e avanzato (4h 20m) = 10 h e 40 minuti.

Contenuti associati: excursus completo sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, obbligo per tutta la PA dal 01/01/2024.

Modalità erogazione: Piattaforma Syllabus – sez. Transizione Digitale

Discenti Target: personale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica

Come già effettuato negli anni precedenti, prendendo spunto da quanto espresso dalle diverse STA in sede di valutazione del rischio e, in particolare, in riferimento al fattore abilitante "Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi", congiuntamente all'ufficio competente in materia di formazione sarà effettuata una valutazione circa la erogazione di iniziative di cd. formazione specialistica per *risk owner* prioritariamente per il personale che opera nei processi a più elevato rischio corruttivo.

Infine, atteso che tutte le lezioni erogate sono presenti e fruibili sulla piattaforma e-learning regionale, e quelle da realizzare saranno, altresì, riportate su di essa, anche per quest'anno le STA sono invitate ad individuare tra il personale in servizio i destinatari di questa ulteriore opportunità formativa a distanza.

Rispetto alla misura generale *de qua* si individuano le seguenti misure attuative.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Programmazione delle attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	RPCT UOS 2010102	Previsione nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO di attività formative nelle materie dell'anticorruzione e della trasparenza Target ON	31.01.2026
2	Erogazione dell'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	UOS 2010102	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo delle attività delle SPL nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026

Tabella 35 Misura generale Formazione

10.Patti di integrità negli affidamenti e dichiarazioni ex art. 95, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 36/2023.

Con riferimento a questa misura generale, per tutte le tipologie di procedure di importo pari o superiore a € 50.000 i concorrenti sono tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni di cui all'art. 8 del "Protocollo di legalità in materia di appalti" tra la Prefettura di Napoli e la Regione Campania (datato 01.08.2007). Per tali tipologie di appalto, inoltre, i concorrenti sono altresì tenuti a sottoscrivere le dichiarazioni ai sensi dell'art. 95, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 36/2023. Dette dichiarazioni sono previste da apposito allegato che è parte integrante e sostanziale della documentazione di gara e contengono un espresso richiamo all'assenza di rapporti ed interessi, finanziari e non, e delle altre fattispecie di conflitto d'interessi, con i dipendenti degli uffici

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

regionali e, pertanto, senza la sua sottoscrizione la documentazione amministrativa dell'operatore economico concorrente non sarebbe ritenuta completa.

Si confermano le seguenti misure attuative.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio, anche a campione, sull'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito del previsto richiamo al Protocollo di legalità del 01.08.2007 ed alle clausole risolutive espresse, nonché sulla sottoscrizione da parte dell'impresa partecipante della dichiarazione ex art. 95, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 36/2023.	US 3020000	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026
2	Raccolta di informazioni sulle irregolarità rilevate e comunicazione agli uffici proponenti.	US 3020000	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo dell'attuazione della misura nell'annualità di riferimento Target ON	30.11.2026

Tabella 36 Misura generale Patti di integrità negli affidamenti e dichiarazioni ex art. 95, co. 1, lett. b), d.lgs. 36/2023

11. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

Nel corso del triennio potranno essere definite azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, anche mediante iniziative di promozione della cultura della legalità o diffusione delle conoscenze sulle politiche anticorruptive e sulla trasparenza.

12. Compiti della Regione in qualità di amministrazione controllante delle società, degli enti di diritto privato ed enti di diritto pubblico partecipati, controllati o vigilati.

In continuità con le misure già programmate nei precedenti piani anticorruzione, in coerenza con le indicazioni fornite dell'Anac, rispetto alla misura generale *de qua* si individuano due misure attuative, riguardanti gli enti rientranti nell'ambito di applicazione della delibera Anac n. 1134/2017 e n. 859/2019 e della Delibera di Giunta regionale n. 126/2018 (anche se fuori dal cd. GAP, Gruppo di amministrazione pubblica regionale

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione e di trasparenza da parte di enti pubblici, società, altri enti di diritto privato partecipati, controllati o vigilati ai sensi della DGR n. 126/2018 e ss.mm. e ii., previo censimento degli enti stessi (compresi quelli di cui all'art. 2-bis, comma 3 del d.lgs. n. 33/2013) secondo	Tutte le STA competenti ratione materiae sui singoli enti (sia pubblici che privati) diversi dalle società su cui vigila l'US 3050000	Trasmissione all'US 305 di un resoconto sul censimento effettuato e di una tabella (secondo format fornito dal RPCT in raccordo con l'US 305), contenente dati ed informazioni sulla attuazione della misura Target ON	10.11.2026

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

	le indicazioni delle delibere ANAC n. 1134/2017 e n. 859/2019.			
2	Reportistica sul rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione e di trasparenza da parte di enti pubblici, società e altri enti di diritto privato partecipati, controllati o vigilati ai sensi della DGR n. 126/2018 e ss.mm. e ii. secondo le indicazioni delle delibere ANAC n. 1134/2017 e n. 859/2019	US 3050000 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di una relazione sulla misura attuativa n. 1 per le società vigilate dall'US 3050000 e di un report riepilogativo dei resoconti ricevuti dalle STA competenti ratione materiae in attuazione della misura n. 1, per gli altri enti Target ON	30.11.2026

Tabella 37 Controlli in materia di anticorruzione e trasparenza sulle società e gli enti di diritto privato ed enti di diritto pubblico controllati, partecipati o vigilati

13. Disciplina sul riconoscimento dei debiti fuori bilancio.

La misura prevista per il processo "Riconoscimento dei debiti fuori bilancio ex art. 73 dell'art. 73, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 ha carattere trasversale in quanto impatta sulle attività dell'intera Regione Campania ed ha particolare rilevanza anche dal punto di vista erariale. Nel 2023, ad aggiornamento della d.G.R. n. 444 del 12.07.2017, è stata adottata la d.G.R. n. 261 del 10.05.2023, di approvazione del nuovo "Vademecum contenente linee guida in ordine al procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio e relativo monitoraggio (Adeguate alle modifiche introdotte dall'art. 24 della Legge Regionale di Stabilità 28.12.2021, n. 31.)".

Rispetto a questa misura generale si conferma la misura seguente attuativa.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Verifica sulla persistente validità della disciplina sui debiti fuori bilancio o eventuale aggiornamento delle linee guida vigenti	DG 2020000, in raccordo con US 3090000	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento Target ON	30.11.2026

Tabella 38 Misura generale Debiti fuori bilancio

14. II PNRR.

In attuazione della delibera di Giunta regionale n. 305 del 25.05.2023 (BURC n. 52 del 10.07.2023), ed in raccordo con l'Ufficio speciale 6006 "Grandi opere – PNRR", è stata effettuato un approfondimento volto ad introdurre alcune misure anticorruptive per le SPL operanti nell'ambito del PNRR, individuandole tra quelle richieste dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria generale dello Stato con le "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

dei Soggetti attuatori” (Circolare n. 30 prot. n. 212865 dell’11.08.2022: di seguito, Linee Guida MEF 2022).

Attesa la trasversalità dei compiti e delle funzioni in materia, che attualmente coinvolgono molteplici strutture e 3 aree di rischio differenti (GF “Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione, compreso il PNRR”; CP “Contratti pubblici”; GE “Gestione entrate, spese e patrimonio”), ma anche al fine di facilitare la rendicontazione delle attività poste in essere dai predetti uffici, si è inteso delineare una unica misura generale “PNRR”, con due misure attuative, ciascuna delle quali contiene più presidi anticorruptivi, per un totale di 9 sottomisure:

1. Messa in campo da parte delle SPL (n.q. di Soggetto attuatore del PNRR) delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023:

- a. separazione delle funzioni e rotazione del personale appartenente alle strutture che si occupano dei fondi PNRR (o misure sostitutive: cfr. anche DGR n. 359/2022): rotazione degli incarichi; assegnazione delle pratiche con criterio orizzontale, ovvero diverse fasi a diversi soggetti; assegnazione casuale delle pratiche; doppia sottoscrizione.

Cfr. Linee guida MEF 2022, paragrafo 3.2, pag. 10;

- b. obbligo di rendere la dichiarazione attestante l’assenza di conflitto di interessi da parte di:

- ✓ componenti le commissioni di valutazione delle proposte progettuali o candidature;
- ✓ personale appartenente alla struttura competente per lo svolgimento dei controlli;
- ✓ personale appartenente alla struttura competente per l’effettuazione dei pagamenti (impegno e liquidazione).

Cfr. Linee guida MEF 2022, paragrafo 3.2, pag. 10;

- c. compilazione del registro dei conflitti di interesse, nel quale inserire tutte le dichiarazioni rese sulla assenza e/o presenza di situazioni di conflitto di interessi per incarichi individuali, consuntivi, o in commissioni di concorso o di gara.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 3.2, pag. 11;

- d. utilizzo delle cd. check list appalti, riguardanti anche il processo dell’area di rischio CP Contratti pubblici denominato “Verifica dell’aggiudicazione e stipula del contratto”, adottate dall’US 6006 a seguito di aggiornamento di quelle desunte dall’Allegato 8 al PNA 2022 al nuovo Codice dei contratti pubblici ex d.lgs. n. 36/2023.

2. Messa in campo da parte della Struttura di Missione PNRR delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023:

- a. verifica della presenza, nell’ambito dell’avviso/bando di gara per l’aggiudicazione degli appalti PNRR, della previsione che impone espressamente ai soggetti partecipanti:



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- ✓ di fornire i dati necessari per l'identificazione del titolare effettivo;
- ✓ il rilascio di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi a carico dei partecipanti e dei titolari effettivi.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3, pag. 31.

b. verifica della presenza, in allegato all'avviso/bando di gara per l'aggiudicazione degli appalti PNRR, di format predisposti dal medesimo US 6006:

- ✓ per la comunicazione dei dati necessari per l'identificazione del titolare effettivo;
- ✓ di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, con contenuti coerenti all'oggetto dell'aggiudicazione e conformi alla normativa vigente.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3, pag. 31.

c. effettuazione, sul 100 % delle dichiarazioni ricevute dal personale interno o esterno coinvolto nelle procedure di gara (preparazione, elaborazione, attuazione o chiusura: es. RUP, membri dei comitati/commissioni di valutazione, personale che contribuisce alla preparazione/stesura della documentazione di gara, ecc.), dei cd. controlli formali, consistenti in:

- ✓ forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/2000;
- ✓ avvenuto rilascio e sottoscrizione della dichiarazione da parte del soggetto in capo a cui ricade effettivamente l'onere per legge;
- ✓ coerenza della dichiarazione con il format predisposto dall'Amministrazione;
- ✓ coerenza con quanto richiesto dalla normativa vigente avuto riguardo sia al contenuto specifico che alle tempistiche di presentazione;
- ✓ consegna della dichiarazione all'ufficio di appartenenza ed al RUP.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3.1, pag. 32;

d. effettuazione, prima dell'aggiudicazione dell'appalto, sul 100 % delle dichiarazioni ricevute dai partecipanti alla gara, dei cd. controlli formali, consistenti in:

- ✓ forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/2000;
- ✓ avvenuta comunicazione, da parte di tutti i partecipanti, dei dati necessari per l'identificazione del titolare effettivo;
- ✓ avvenuto rilascio e sottoscrizione della dichiarazione di assenza di conflitti di interesse da parte di tutti i partecipanti e titolari effettivi, soggetti in capo a cui ricade effettivamente l'onere per legge o su disposizione dell'avviso/bando;
- ✓ coerenza della dichiarazione con il format predisposto;

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- ✓ coerenza con quanto richiesto dalla normativa vigente avuto riguardo sia al contenuto specifico che alle tempistiche di presentazione.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3.2, pag. 33;

- e. effettuazione, prima della sottoscrizione del contratto di appalto con il soggetto aggiudicatario/contraente, dei controlli previsti dal Codice dei contratti nonché dei controlli specifici sulle dichiarazioni rese dal medesimo soggetto al fine della prevenzione e contrasto ai conflitti di interesse e per la verifica del titolare effettivo.

Cfr. Linee guida MEF del 2022, paragrafo 5.1.3.3, pag. 34; nonché Circolare MEF-RGS n. 16 prot. n. 72742 del 14.04.2023;

La consuntivazione avverrà mediante stesura di un report di attuazione delle predette misure, articolato secondo i diversi presidi anticorruptivi sopra delineati, utilizzando un *format* predisposto dal RPCT in raccordo con l'ufficio competente, da aggiornare in considerazione delle eventuali criticità riscontrate in fase di prima attuazione della misura.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Messa in campo, da parte delle STA n.q. di Soggetto attuatore PNRR, delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023	Tutte le STA competenti <i>ratione materiae</i>	Trasmissione alla Struttura di missione PNRR 4020000 di una relazione sulla attuazione della misura nella annualità di riferimento. Target ON	10.11.2026
2	Messa in campo, da parte della Struttura di missione PNRR (n.q. di ufficio regionale di riferimento, coordinamento e monitoraggio delle attività PNRR in Regione), delle attività richieste dalle Linee guida MEF 2022 e dalla DGR n. 305/2023	4020000 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo sulla corretta attuazione della misura n. 1 da parte delle STA n.q. di Soggetto attuatore, nonché di una relazione sulla corretta attuazione della misura n. 2 da parte della medesima Struttura di missione PNRR 4020000 Target ON	30.11.2026

Tabella 39 Misura generale PNRR

15. La rotazione straordinaria.

La misura generale della cd. "rotazione straordinaria" è disciplinata in Regione Campania dalla D.G.R. n. 630 del 10.12.2019 (adottata in adeguamento a quanto disposto dall'ANAC con delibera n. 15 del 26.03.2019) la quale tra l'altro, stabilisce anche l'invio al RPCT dei provvedimenti adottati in materia di rotazione straordinaria.

16. I contratti pubblici.

In osservanza dell'indirizzo strategico formalizzato dal Presidente della Giunta regionale con nota prot. n. 2024-0002154/UDCP/GAB/GAB del 29.01.2024, consistente nel rafforzamento del

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

presidio dell'area dei contratti pubblici, in raccordo con l'Ufficio speciale Grandi opere è stato effettuato un approfondimento sulle indicazioni rese dall'Anac nel 2022 e nel 2023 (con cui sono state individuate varie procedure di appalto e fasi del ciclo di vita dei contratti a rischio, evidenziandosi altresì per ciascuna di esse gli eventi rischiosi da evitare e possibili misure di presidio).

Detta analisi congiunta ha portato a selezionare, tra le diverse procedure di gara e fasi dell'esecuzione del contratto ritenute dall'Anac e dalle autorità giudiziarie citate nel cd. contesto esterno come a maggior rischio, quelle dell'affidamento diretto e del subappalto.

Attesa la trasversalità delle competenze e delle funzioni in materia, ma anche al fine di facilitare la attuazione e successiva rendicontazione delle attività poste in essere dagli uffici che effettuano un affidamento diretto di importo superiore ad € 5000, o autorizzano un subappalto o ricevano comunicazione di un subcontratto, si è inteso predisporre sintetiche *checklist*, evidenzianti i punti critici da attenzionare, che dovranno essere compilate dalle singole strutture competenti a supporto della procedura svolta.

L'avvenuta compilazione delle checklist da parte delle singole strutture competenti sarà oggetto di rendicontazione da parte del dirigente apicale della struttura, in modo da facilitare, nell'anno successivo a quello di riferimento, controlli sull'attuazione della misura. Inoltre, l'Ufficio di Supporto al RPCT, in raccordo con l'US competente, esaminerà le *checklist* adottate per un loro aggiornamento e fornirà le istruzioni necessarie per superare le eventuali criticità riscontrate in fase di prima attuazione della misura.

Per l'attuazione di questa misura generale si confermano le seguenti misure attuative.

	Misura attuativa	Ufficio responsabile	Indicatore e target	Tempistica
1	Compilazione da parte di tutte le Strutture che effettuano un affidamento diretto superiore ad € 5000, oppure autorizzano un subappalto (o vengono a conoscenza di un sub-contratto), delle checklist approvate dal RPCT e dall'US 6006, e relazione unitaria di fine anno da parte del dirigente di vertice della STA, in cui siano indicate le Strutture (STA stessa, STB, STC) che hanno prodotto checklist e le fattispecie interessate	STA	Trasmissione all' US 3020000 di una relazione unitaria a cura della STA, sulla avvenuta compilazione, da parte di tutte le strutture competenti in cui si articola la STA, della checklist per ogni affidamento diretto superiore ad € 5000, o subappalto, o sub-contratto avvenuto nell'annualità in corso (con indicazione delle Strutture che hanno prodotto checklist e delle fattispecie interessate). Target ON	10.11.2026
2	Monitoraggio sulla attuazione della misura attuativa n. 1 da parte delle strutture competenti	3020000 (Struttura di controllo)	Trasmissione al RPCT di un report riepilogativo sulla attuazione della misura n. 1 da parte delle STA Target ON	30.11.2026

Tabella 40 Misura generale Contratti pubblici

2.3.3.2. Misure specifiche.

Al fine di definire l'aggiornamento 2026 del PIAO-RCT 2025-2027 si è chiesto agli uffici di valutare se, per ciascun processo di propria competenza, vi fossero già delle misure esistenti ed attuate a presidio dei rischi potenzialmente incidenti (misure generali; misure specifiche; controlli o altre forme di presidio dell'attività) e di esplicitarle, atteso che nel PNA 2019 si auspica di non introdurre ulteriori interventi bensì di razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni, evitando dunque di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati. È stato in ogni caso evidenziato agli uffici che le misure da privilegiare sono quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità, con particolare favore per le misure di digitalizzazione.

L'individuazione di ogni nuova misura o la riproposizione di quelle già prevista si basa sulla previa riflessione circa l'idoneità della stessa ad incidere sugli eventi rischiosi, i costi di implementazione ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio, nonché la realizzabilità con le competenze presenti o immediatamente acquisibili e nei tempi di implementazione del PIAO.

Le tipologie di misure specifiche considerate, in linea con il PNA 2019, sono:

- controllo;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- disciplina del conflitto di interessi;
- formazione;
- informatizzazione (ovvero, digitalizzazione).
- regolamentazione;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*);
- rotazione;
- semplificazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- trasparenza.

Nell'ambito della piattaforma informatica utilizzata per la valutazione è stato proposto un vero e proprio catalogo di misure specifiche, contenente n. 174 fattispecie di possibili misure suddivise per tipologia. Da questo catalogo – non vincolante, in quanto è sempre possibile la proposta di misure specifiche ulteriori e diverse – gli uffici hanno potuto prendere spunto per le proprie proposte.

Agli uffici sono anche forniti esempi di indicatori di attuazione delle misure, sempre differenziati per tipologia di misura.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

La programmazione di ciascuna misura ha comportato la definizione dei seguenti elementi:

- 1) la tipologia di misura applicabile;
- 2) le modalità attuative (in cosa consiste la misura, come verrà attuata, in che eventuali fasi);
- 3) le tempistiche (quando sarà attuata la misura);
- 4) i responsabili della attuazione della misura;
- 5) l'indicatore di monitoraggio (check, ovvero SI/NO; percentuale di realizzazione; numero di occorrenze);
- 6) il valore atteso (cioè, il target, coerente con l'indicatore scelto).

Anche per il 2026 sarà mantenuta, in aderenza alla delibera dell'Anac n. 468 del 16.06.2021, riguardante gli obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici (in cui vi è l'auspicio che *"le amministrazioni prevedano, per i procedimenti che attengono a quest'area, un'attività di monitoraggio periodico sul rispetto dei tempi procedurali secondo quanto previsto dall' art. 1, co. 28, della l. 190/2012. La misura consente di far emergere eventuali omissioni e anomalie nonché ritardi e/o interruzioni nella conclusione dei procedimenti che possono essere sintomatici di fenomeni di cattiva amministrazione"*), in capo agli uffici titolari di processi rientranti nell'area di rischio PC (*"Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"*) una misura specifica, di tipologia "Controllo", consistente nel "Monitoraggio tempi procedurali".

Per l'aggiornamento 2026 del PIAO-RCT 2025-2027, n. 30 SPL su 35 hanno complessivamente proposto n. 1892 misure specifiche, così suddivise in base:

- ✓ al rating di rischio delle fasi processo:
 - alto: n. n. 24 (100% delle fasi processo a rischio alto);
 - medio: n. 644 (60,39% delle fasi-processo a rischio medio che complessivamente sono n. 1068);
 - basso: n. 1222 (22,49% delle fasi-processo a rischio basso che complessivamente sono n. 5434);
- ✓ alla tipologia:
 - controllo 1020;
 - definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: n. 207;
 - disciplina del conflitto di interessi: n. 75;
 - formazione: n. 93;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- informatizzazione (ovvero, digitalizzazione): n. 44;
 - regolamentazione: n. 48;
 - regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies): n. 6;
 - rotazione: n. 116;
 - semplificazione: n. 18;
 - sensibilizzazione e partecipazione: n. 192;
 - trasparenza: n. 73.
- ✓ per aree di rischio:
- AI "Accreditamento istituzionale strutture sanitarie" (comprendente anche altri processi organizzativi peculiari della materia sanitaria): n. 22;
 - AL "Affari legali": n. 148;
 - AN "Attività normativo – legislativa": n. 2;
 - AR "Ambiente e rifiuti": n. 51;
 - AT "Altre attività": n. 96;
 - CO "Controlli" (Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni): n. 52;
 - CP "Contratti pubblici": n. 398;
 - DF "Debiti fuori bilancio": n. 47;
 - GE "Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio": n. 233;
 - GF "Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione": n. 263;
 - GT "Governo del territorio": n. 2;
 - IN "Incarichi e nomine": n. 52;
 - PC "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario": n. 154;
 - PE "Personale" (Acquisizione e gestione del personale): n. 261;
 - PP "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario": n. 86;
 - PV "Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti": n. 25.

La programmazione di tutte le misure specifiche individuate per le singole fasi processo è contenuta nell'Allegato "Catalogo processi, valutazione e misure specifiche di prevenzione del rischio".



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Con particolare riferimento alla digitalizzazione, che è una delle prioritarie tipologie di misure anticorruptive in quanto consente la semplificazione in uno con la mitigazione della discrezionalità e della opacità procedimentale, si rinvia al paragrafo dedicato nella competente sezione Performance.

Per il 2026, si prevede di valutare, in coordinamento con la programmazione riguardante la progressiva revisione della mappatura dei processi nell'applicativo di valutazione rischi, la razionalizzazione delle misure specifiche già individuate negli ultimi cicli di programmazione al fine di consentire la verifica della loro efficacia, anche in relazione all'arco temporale di attuazione. L'effetto positivo auspicato è quello di un'attività di messa in campo delle misure di prevenzione del rischio previste da parte degli Uffici regionali coinvolti, in un'ottica di effettiva utilità delle strategie anticorruptive che superi la logica meramente adempimentale, con incremento dell'efficienza della complessiva azione amministrativa.

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La violazione delle misure di prevenzione previste dal PIAO-RCT costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012). In tal senso, tutte le azioni ad esse riconducibili – come del resto le circolari del RPCT diffuse anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – devono essere obbligatoriamente attuate dai soggetti responsabili e rispettate dai soggetti cui esse sono rivolte (come richiede anche il vigente Codice di comportamento regionale del 2024).

Al RPCT compete il monitoraggio sull'attuazione del Piano e delle misure in esso contenute. A tal fine, gli Uffici responsabili delle Misure sono tenuti a fornire al RPCT, su sua richiesta, un resoconto sulla loro attuazione, sia in corso di anno che in sede di rendicontazione finale, entro il 30 novembre di ogni anno (o e comunque nei diversi tempi eventualmente stabiliti dal medesimo RPCT).

Il monitoraggio, come ogni anno, è costruito su due livelli:

- 1) primo livello: il Dirigente apicale della Struttura dirigenziale di primo livello o equiparate (cd. SPL: Direzione generale, Ufficio speciale, Settori autonomi, Struttura di missione, Uffici di diretta collaborazione del Presidente) effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione di competenza di tutte le strutture afferenti alla SPL, relazionando al referente di misura o al RPCT, o utilizzando la funzione dedicata al "Monitoraggio" del nuovo applicativo informatico GZOOM;
- 2) secondo livello: l'ufficio di Supporto al RPCT verifica la coerenza dei dati inseriti dalle strutture regionali in GZOOM (tra indicatore di monitoraggio e target ed il dato di consuntivo; tra le modalità attuative programmate e le modalità rendicontate), chiedendo anche delle integrazioni o chiarimenti, laddove ritenuto necessario.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

La descrizione puntuale dello stato di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza implementate nelle strutture della Giunta regionale, con l'indicazione delle misure attuate nell'ultimo anno di riferimento, è contenuta nell'Allegato "Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive", cui si rinvia.

2.3.5 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

2.3.5.1. La trasparenza in Regione Campania

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013 la trasparenza è la *"accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"*.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale della Regione Campania, accessibile dalla *homepage*, sono pubblicati i dati richiesti dalla normativa in questione.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Nel 2025 è stato avviato un intervento di adeguamento delle cosiddette "schede pubblicità" all'interno dell'applicativo gestionale regionale, con l'obiettivo di abilitare la pubblicazione automatica dei dati previsti dagli artt. 23, 26-27, 37 e 42 del d.lgs. 33/2013, in conformità ai relativi schemi standard messi a disposizione dall'ANAC (cfr. par. 2.9.3.4.). Pertanto, per tutto il 2026, la UOS Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Accesso civico sarà impegnata a completare tale processo di adeguamento, anche in considerazione dell'imminente avvio del nuovo portale di Amministrazione Trasparente, così da assicurare la piena conformità normativa e un ulteriore innalzamento degli standard di trasparenza regionale.

Inoltre, gli uffici regionali competenti per le pubblicazioni di cui agli artt. 4 bis, 13 e 31, sono già stati coinvolti nel processo di adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti dall'ANAC, che proseguirà nel corso del 2026, con l'obiettivo di consolidare e perfezionare l'applicazione degli standard di pubblicazione nazionali: l'Amministrazione regionale indirizzerà il proprio impegno verso l'implementazione e il recepimento delle istruzioni operative indicate nell'allegato 4 della



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Delibera ANAC 495/2024. Queste istruzioni costituiscono un insieme di raccomandazioni finalizzate al miglioramento della qualità dei dati pubblicati sui portali istituzionali, nell'ottica di garantire trasparenza, affidabilità e fruibilità delle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni.

In tale prospettiva, l'allegato al PIAO esplicita non solo l'individuazione dei responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, ma introduce anche la figura del responsabile della validazione dei dati stessi. All'interno del paragrafo 2.3.5.3., viene dettagliata una procedura strutturata di validazione, nonché un sistema di segnalazione per i dati che risultino non conformi ai requisiti di qualità stabiliti da ANAC. Questo meccanismo assicura che ogni informazione resa pubblica risponda agli standard previsti e favorisce la tempestiva correzione di eventuali criticità.

Parallelamente, l'Amministrazione proseguirà il percorso di progressivo adeguamento alle ulteriori indicazioni contenute nella parte speciale sulla trasparenza del Piano Nazionale Anticorruzione 2025. Tra queste, particolare rilievo assume il recepimento degli schemi standard di pubblicazione "facoltativi" predisposti ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 33/2013 e approvati con la delibera ANAC n. 495 del 25/09/2024, che si aggiungono agli schemi obbligatori previsti per gli artt. 4-bis, 13 e 31 del medesimo decreto.

2.3.5.2. Gli obblighi di pubblicazione ed il loro monitoraggio

Gli adempimenti in tema di pubblicazione tendono al rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, come espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del d.lgs. n. 33/2013: a) integrità; b) costante aggiornamento; c) completezza; d) tempestività; e) semplicità di consultazione; f) comprensibilità; g) omogeneità; h) facile accessibilità; i) conformità ai documenti originali; j) indicazione della provenienza; k) riutilizzabilità; utilizzando l'opportunità fornita dall'art. 9 del d.lgs. n. 33/2013, che consente all'amministrazione di adempiere agli obblighi di pubblicazione mediante collegamenti ipertestuali.

Il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione trasparente" del portale regionale è svolto dal RPCT mediante interazione ed attestazione da parte delle strutture organizzative regionali responsabili ratione materiae dell'elaborazione, della validazione e della trasmissione dei dati per la pubblicazione, di cui ci si avvale secondo il principio della responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti, riconosciuto dall'ANAC. Il monitoraggio è svolto, e continuerà ad esserlo, su più livelli:

- 1) il primo livello di monitoraggio è svolto dalle singole Strutture dirigenziali di primo livello (Direzioni generali, Uffici speciali, strutture ad essi equiparate come i Settori e le UOS autonomi e le Strutture di missione, oltre che gli Uffici di diretta collaborazione del



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Presidente), sotto la responsabilità dei rispettivi dirigenti apicali n.q. di Referenti per la trasparenza (sui cui compiti e correlate responsabilità, cfr. § 9.3; nonché gli allegati dedicati alla "Trasparenza"). Il monitoraggio è tendenzialmente semestrale e riguarda tutti gli obblighi di trasparenza di competenza della singola STA mediante controlli diretti sulla presenza dei dati (e relativi profili di qualità della trasparenza), con o senza previa autovalutazione dei dirigenti degli uffici di secondo livello responsabili della elaborazione dei dati;

- 2) il secondo livello di monitoraggio, posto in essere dal RPCT, eventualmente anche per il tramite degli organi con funzioni di controllo interno o di singole STA specificamente individuate, consiste nell'approfondimento tra il RPCT e la STA interessata sulle criticità emerse dai report conclusivi del 1° livello di monitoraggio e nell'analisi di dettaglio su specifici obblighi di trasparenza, individuati su base campionaria o in considerazione di altri fattori di volta in volta esplicitati (ad esempio, secondo indicazioni del PNA 2022, gli obblighi afferenti a settori particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche), anche in un'ottica di audit di sistema. In questa fase, il RPCT effettua altresì un controllo in ordine alla veridicità delle informazioni rese in fase di autovalutazione.

Un monitoraggio avviene anche in occasione dell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte della Regione, operata dall'OIV per espressa previsione dell'art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 e, da ultimo, dell'art. 1, comma 8-bis, della l. n. 190/2012, a seguito di specifica delibera dell'ANAC.

2.3.5.3. Il processo di attuazione della trasparenza. Flusso procedimentale ed informativo e responsabili

In conformità con quanto richiesto dall'ANAC nelle delibere n. 1310/2016 e n. 495/2024, nel PNA 2022 e nel PNA 2023, si illustra l'organizzazione dei flussi operativi ed informativi per l'elaborazione e la pubblicazione dei dati.

In ordine alla indicazione dei contenuti dei singoli obblighi di pubblicazione, della tempistica, dei responsabili della elaborazione (produzione, aggiornamento, archiviazione e conservazione, anche ai fini dell'accesso civico generalizzato), dei responsabili della validazione, dei responsabili della pubblicazione, dei responsabili della depubblicazione, dei responsabili del monitoraggio, si rinvia agli allegati dedicati alla "Trasparenza", strutturati in coerenza con le delibere dell'Anac.

Al fine della corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono: il RPCT; tutte le strutture dell'Amministrazione ed i relativi dirigenti; i Referenti per la trasparenza, nominati nell'ambito delle strutture dirigenziali di primo livello ed equiparate; la Redazione del Portale, incardinata nell'Ufficio Stampa; l'URP, incardinato nell'Ufficio Stampa per quanto



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

riguarda le attività di competenza relativamente agli accessi ed al registro previsto dal regolamento regionale 21 aprile 2020 n. 4 (su cui, *infra*):

- 1) Il RPCT: è chiamato a garantire il principio di trasparenza (assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate) svolgendo una funzione di coordinamento e di vigilanza nei riguardi dei dirigenti responsabili degli uffici regionali e, se vi è inottemperanza, a segnalare alla Giunta regionale, all'OIV, all'Anac e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013). In materia di accesso civico è tenuto ad assicurare e controllare la sua regolare attuazione, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5-bis, nonché 43, comma 4 del d.lgs. n. 33/2013;
- 2) I dirigenti regionali: sono responsabili del dato da pubblicare e dell'attuazione delle previsioni del Piano anticorruzione e trasparenza. Ad essi spetta la elaborazione, l'aggiornamento, la validazione e la trasmissione dei dati da pubblicare, riguardanti le attività relative alle strutture di competenza, direttamente (con l'adozione degli atti amministrativi mediante l'applicativo informatico che consente il popolamento automatico di alcune sottosezioni di Amministrazione trasparente, garantendone la pubblicazione) o chiedendone la pubblicazione – in talune fattispecie per il tramite dei Referenti (cfr. *infra*) – alla Redazione del Portale della Regione Campania, nel rispetto della normativa sulla privacy (Regolamento UE 2016/679, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato e integrato dal d. lgs. 10 agosto 2018, n. 101; DGR n. 466 del 17 luglio 2018, "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati").

I dirigenti responsabili della produzione, aggiornamento, e trasmissione dei dati ai fini della pubblicazione sono altresì responsabili della loro archiviazione e richiesta di depubblicazione, decorsi i termini di legge previsti dal d.lgs. n. 33/2013, in raccordo con i Responsabili della pubblicazione (cfr. allegati Trasparenza). Resta la necessità di conservazione dei predetti dati, per riscontrare eventuali richieste di accesso civico generalizzato, fermo il rispetto della normativa vigente in tema di trattamento dei dati personali.

I dirigenti responsabili dell'elaborazione dei dati sono incaricati anche della loro validazione ai fini della pubblicazione. Prima della diffusione nella sezione Amministrazione Trasparente, i dirigenti responsabili della validazione devono verificare la qualità dei dati e segnalare al RPCT eventuali non conformità, totali o parziali, rispetto ai requisiti di qualità, indicando anche se si ritiene che i dati siano non pubblicabili (per difformità macroscopiche) o



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

pubblicabili provvisoriamente fino alla sostituzione con il documento conforme. Di tali segnalazioni il RPCT terrà conto in sede di monitoraggio.

I dati da pubblicare devono essere:

- a) Integri: non parziali;
- b) Completi: la pubblicazione deve essere esatta, accurata, esaustiva. L'esattezza fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare adeguatamente il fenomeno che intende descrivere. Nel caso si tratti di documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni, ad eccezione dei casi in cui contengano dati personali di vietata o inopportuna diffusione (rispetto della disciplina in materia di *privacy*), anche in applicazione del principio di pertinenza e non eccedenza dei dati stessi. L'accuratezza si riferisce alla capacità del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative;
- c) tempestivi: le informazioni, i dati e i documenti vanno pubblicati nell'immediatezza della loro adozione;
- d) aggiornati: i dati devono essere costantemente aggiornati rispetto al procedimento cui ci si riferisce;
- e) facilmente consultabili: il dato deve essere organizzato in modo da consentirne agevolmente la consultazione;
- f) comprensibili: il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro e facilmente intellegibile;
- g) omogenei: il dato deve essere coerente e non presentare contraddittorietà rispetto ad altri dati;
- h) conformi ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione: qualora il dato sia alimentato dai contenuti di atti o documenti, è necessario che non ne sia alterata la sostanza;
- i) facilmente accessibili e riutilizzabili: il dato deve essere predisposto e pubblicato in formato aperto ai sensi dell'art. 1, co. 1, lett. l-bis) e l-ter) del d.lgs. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale" e deve essere riutilizzabile senza ulteriori restrizioni, secondo quanto previsto dall'articolo 7 del d.lgs. n. 33/2013. Inoltre, l'amministrazione non può disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte a impedire ai motori di ricerca web di indicizzare e effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente";
- j) indicazione della provenienza: qualora il dato sia il risultato di una rielaborazione di atti o documenti, è necessario indicarne la fonte;
- k) riservatezza: la diffusione tramite il sito istituzione deve rispettare i principi sul trattamento dei dati personali;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- l) nei casi in cui i dati devono essere pubblicati in tabelle, ciascuna struttura dovrà trasmettere per il tramite del Referente, alla Redazione del portale, i dati già collazionati in tal modo. Nella trasmissione, occorre indicare la specifica sezione e sottosezione dove andrà posizionata la tabella, al fine di consentire la corretta e tempestiva pubblicazione da parte della competente struttura.
- 3) I Referenti per la trasparenza: sono i dirigenti apicali della Struttura dirigenziale di primo livello (e strutture ad essa equiparate, come anche i responsabili delle Segreterie politiche), che possono formalmente individuare, quale Referente per la trasparenza della STA, anche un altro dirigente incardinato presso la struttura stessa. Il cd. dirigente coordinatore è supportato da uno o più cd. funzionari controller. Il Referente per la trasparenza:
- a) è responsabile della raccolta, nell'ambito delle strutture di riferimento, dei dati da pubblicare e del successivo inoltro alla Redazione del portale, che ne cura la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" (salvo casi specifici, espressamente individuati negli allegati "Trasparenza", in cui i responsabili della elaborazione dei dati curano anche la loro pubblicazione), nonché della depubblicazione dei dati, anche su richiesta dei Responsabili della elaborazione dei medesimi dati (cfr. allegati Trasparenza), e del monitoraggio di 1° livello circa il buon esito della pubblicazione ed il rispetto dei criteri di trasparenza;
 - b) è tenuto alla predisposizione, all'aggiornamento ed alla trasmissione della modulistica da utilizzare per la pubblicazione dei dati soggetti ad obbligo di trasparenza amministrativa;
 - c) raccoglie quesiti inerenti alla tematica della trasparenza e, previa consultazione delle banche dati e delle faq dell'Anac, provvede a risponderli diffondendo i feedback (chiarimenti e indicazioni relativi ai quesiti posti) all'interno della STA. Nel caso in cui non sia possibile risolvere la questione dubbia, si interfaccia con il RPCT per individuare la risposta al quesito;
 - d) trasmette le informazioni ed i dati ricevuti alla Redazione del Portale per la pubblicazione nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", fermo il rispetto della normativa sulla privacy da parte dei dirigenti responsabili della elaborazione del dato (i quali devono avere cura di individuare i dati riservati e rimuoverli dalle informazioni che vengono trasmesse al referente per la pubblicazione). Nei casi in cui i dati devono essere pubblicati in tabelle, i dati dovranno essere trasmessi alla Redazione del Portale già collazionati in tal modo. Nella trasmissione, occorre indicare la specifica sezione e sottosezione dove andrà posizionata la tabella, al fine di consentire la corretta e tempestiva pubblicazione da parte della competente struttura;
 - e) inoltra informative e aggiornamenti inerenti alla tematica della trasparenza;



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- f) invia solleciti e memorandum periodici circa l'osservanza degli adempimenti;
 - g) monitora sul tempestivo e corretto assolvimento degli obblighi della trasparenza, compresa la verifica della qualità dei dati e la depubblicazione degli stessi decorsi i termini di legge previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
 - h) garantisce l'unitarietà di azione e di riscontro della struttura di appartenenza nel suo complesso.
- 4) I Responsabili dei dati relativi agli enti di cui all' art. 22 del d.lgs. n. 33/2013, sono i dirigenti di Settore/UOS competenti in materia di monitoraggio e vigilanza sugli enti stessi o, in assenza di tale struttura, il responsabile apicale della-STA, che può formalmente delegare un altro dirigente incardinato presso la struttura, che sono responsabili della elaborazione, della validazione e della pubblicazione, nonché del monitoraggio. Essi provvedono ai compiti già sopra delineati per i Referenti della trasparenza, come la raccolta e l'aggiornamento delle informazioni per gli enti di cui la STA si occupi *ratione materiae*, anche con il contributo delle strutture dirigenziali titolari dei dati di cui trattasi, e le trasmettono alla Redazione del Portale per la successiva pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", specificando la sezione e la sottosezione in cui vanno inseriti in pubblicazione, riportando nel nome del file l'indicazione della data di riferimento della rilevazione, utilizzando il formato pdf/a, ecc.. I citati dirigenti curano, altresì, l'aggiornamento delle rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione regionale e gli enti di rispettivo riferimento, e si occupano anche della vigilanza sul rispetto degli obblighi di trasparenza degli enti di diritto privato di cui all'art. 2 - bis del d.lgs. n. 33/2013 che espletano servizi pubblici (cfr. Delibera ANAC n. 1134/2017).

L'Ufficio Speciale Controlli (305) cura le pubblicazioni per le società partecipate e monitora la completezza dei dati di tutti gli enti di cui all'art. 22 del d.lgs. n. 33/2013, avvalendosi delle pubblicazioni sul portale e avviando, se del caso, eventuali iniziative di coordinamento e correttive interessando le singole STA per quanto di loro competenza.

Con riferimento alla pubblicazione di dati ed informazioni nei siti internet di enti e società dei dati di cui al d.lgs. n. 33/2013, i suindicati dirigenti, in raccordo con il già menzionato US 305 rinnovano l'azione di sensibilizzazione degli enti sul rispetto degli obblighi di pubblicazione. Al riguardo, l'Ufficio speciale US 305 in raccordo con il RPCT ha posto in campo azioni per realizzare sul portale regionale una pagina dedicata alla trasparenza di quegli enti che siano sprovvisti di sito internet (in coerenza con quanto suggerito dall'ANAC con la sua delibera n. 1034/2017). La [pagina dedicata](#) è raggiungibile anche dalla sottosezione di Amministrazione trasparente relativa all'art. 22 del d.lgs. n. 33/2013, [Enti controllati](#)



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- 5) L'Ufficio Speciale per l'Amministrazione Digitale, e l'Ufficio speciale Appalti e Centrale di committenza, sono responsabili del funzionamento delle piattaforme di approvvigionamento digitale (cd. PAD) previste dal Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. n. 36/2023, secondo le indicazioni rese dall'ANAC. Le PAD fungono anche da strumento di produzione dei dati informativi richiesti dalla nuova disciplina della trasparenza in materia di bandi di gara e contratti e della pubblicazione.

2.3.5.4. Misure organizzative e strumenti per l'attuazione della trasparenza

Allo scopo di garantire regolarità e tempestività dei flussi informativi, di concerto con i competenti Uffici, sono stati realizzati degli interventi di informatizzazione dell'azione amministrativa.

Nel 2025, è entrato in vigore il nuovo applicativo gestionale "Sinfonia Atti", il quale contiene n. 5 c.d. "schede di pubblicità", in continuità con il precedente applicativo "E-Grammata DDD", le quali sono state oggetto di un'approfondita revisione per l'adeguamento delle stesse agli schemi di pubblicazione, approvati dall'ANAC con Delibera 495 del 25/09/2024, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 33/2013. Previa compilazione delle apposite schede di pubblicità mediante l'applicativo informatico, all'atto dell'adozione dei provvedimenti dirigenziali soggetti a obblighi di pubblicazione sono prodotti in automatico alcuni file da pubblicare nelle sezioni dedicate del portale istituzionale. Tale automatismo riguarda i dati riferibili agli articoli 15, 23, 26 e 27, 37 e 42 del d.lgs. n. 33/2013.

In raccordo con l'Ufficio speciale per l'Amministrazione digitale e con le altre strutture regionali competenti *ratione materiae*, si è presidiato il miglioramento della trasparenza e dell'accessibilità per gli *stakeholder*, mediante l'adeguamento delle sottosezioni di Amministrazione trasparente "Pagamenti", "Organizzazione", "Controlli e rilievi sull'amministrazione" agli schemi standard obbligatori approvati dall'Anac con delibera n. 495/2024, relativamente agli obblighi di trasparenza di cui agli artt. 4-bis, 13 e 31 del d.lgs. n. 33/2013.

Inoltre, grazie alla recente attivazione delle funzionalità necessarie a garantire l'interoperabilità del Portale Gare con i servizi di Anac anche per la fase di esecuzione del contratto, è assicurata la tempestiva pubblicazione dei dati relativi ai contratti pubblici nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP). Pertanto, nel corso del 2026, si metteranno in campo azioni per ridefinire le modalità di pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013, in modo da semplificare i flussi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, in ottemperanza alle Delibere ANAC n. 582 e n. 601 del 2023.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Sarà altresì valutata l'opportunità, fornita dalla citata delibera ANAC, di utilizzare le indicazioni fornite mediante gli ulteriori schemi standard, elaborati ma non ancora definitivamente approvati (relativi agli artt. 12, 20, 32, 35, 36, 39, 42 del d.lgs. n. 33/2013).

Circa la tempistica entro cui vanno pubblicati i dati e le informazioni soggette alla disciplina sopra descritta, non essendo stato specificato dal legislatore il concetto di tempestività, al fine di rendere immediatamente fruibile il dato ed in attesa di indicazioni da parte dell'ANAC si è ritenuto utile inserire negli allegati dedicati alla "Trasparenza" del presente Piano, una colonna contenente indicazioni di dettaglio sulla tempistica della pubblicazione dei dati ed informazioni. Laddove, peraltro, si parli genericamente di "tempestività" e non sia stato indicato un termine più specifico, seguendo le indicazioni già contenute nei precedenti piani anticorruzione la pubblicazione deve essere effettuata entro 15 gg. lavorativi dalla disponibilità dello stesso. Per i dati soggetti all'aggiornamento periodico "trimestrale", "semestrale", "annuale" ecc. la pubblicazione è effettuata entro 15 gg. lavorativi dalla disponibilità dello stesso, allo scadere del periodo di riferimento indicato.

Inoltre, al fine di ottimizzare i processi di *feed-back* con gli utenti esterni, al fine di rilevare e monitorare l'utilizzo da parte di questi ultimi dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzione dell'Ente, in sostituzione dell'applicazione *google analytics* che presentava limiti di adeguatezza al dettato del GDPR, dal 2022 il portale istituzionale regionale è stato inserito tra quelli sottoposti a monitoraggio statistico ad opera di WAI (Web Analytics Italia), la piattaforma adottata da AGID (Agenzia per l'Italia Digitale), pienamente adeguata e corrispondente al GDPR.

2.3.5.5. Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nelle due tipologie di accesso civico semplice e accesso civico generalizzato, è disciplinato dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97. L'art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013 disciplina l'accesso civico semplice, ovvero il diritto di chiunque di richiedere alle pubbliche amministrazioni documenti informazioni o dati soggetti ad obbligo di pubblicazione ma che la pubblica amministrazione ha omesso di pubblicare. Il successivo comma disciplina l'accesso civico generalizzato, ovvero il diritto di chiunque di accedere a dati e documenti, detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Tale diritto è riconosciuto *"allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico"*. Il diritto di accesso civico generalizzato è esercitabile, come l'accesso civico semplice, da chiunque e senza alcun obbligo di motivazione dell'istanza,



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

quindi a prescindere dalla dimostrazione di uno specifico interesse, come invece richiesto per l'accesso documentale di cui agli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990, che ha presupposti e finalità diverse.

L'istanza di accesso civico semplice deve essere presentata direttamente al RPCT. Nel caso in cui l'amministrazione abbia omesso di pubblicare un documento, un'informazione o un dato deve procedere, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza, alla sua pubblicazione e alla sua contestuale trasmissione al richiedente ovvero comunicare al medesimo l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale.

L'istanza di accesso civico generalizzato va proposta direttamente all'Ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti richiesti, oppure all'URP, che provvede ad inoltrare tempestivamente l'istanza all'Ufficio competente. Il procedimento deve concludersi con un provvedimento espresso e motivato entro il termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, salvo il caso di comunicazione ai controinteressati con conseguente sospensione del termine fino alla eventuale opposizione degli stessi e non oltre 10 giorni.

L'art. 5 citato al comma 7 prevede che nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di 30 giorni, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, che decide, con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni. Avverso la decisione dell'amministrazione o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del RPCT il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo (decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104). Il richiedente può altresì presentare ricorso al difensore civico competente per ambito territoriale.

La Regione Campania ha emanato in materia di accessi il regolamento 21 aprile 2020 n. 4 (*"Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico semplice, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dagli Uffici della Regione Campania ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della L.241/90"*) per fornire un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso – civico semplice, civico generalizzato e documentale ex l. n. 241/1990 – anche in conformità alla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679, nonché alla l. n. 179/2017 in materia di tutela del c.d. whistleblower. Il citato regolamento è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" e, in particolare, sia nella sottosezione di primo livello "Atti generali" che nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti" (pagina in cui sono rinvenibili anche i modelli predisposti per la presentazione delle istanze, al fine di facilitare l'utente nell'esercizio del diritto di accesso).



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Nella stessa sottosezione di primo livello "Altri contenuti" è pubblicato, con cadenza semestrale, anche il Registro unico degli accessi, ai sensi delle citate Linee Guida dell'Anac, e contenente tutte le istanze relative alle tre tipologie di accesso ricevute dagli uffici regionali. Per la formazione del Registro, fino al 31 dicembre 2025, è stata seguita la seguente procedura: ogni sei mesi il RPCT e l'URP, con nota a firma congiunta, hanno chiesto alle Strutture di primo livello di trasmettere all'URP i dati relativi a tutte le istanze ricevute nel periodo di riferimento. I dati sono stati poi collazionati per formare un registro unico della Giunta Regionale, inviato alla Redazione del portale regionale per la pubblicazione. Dal 1 gennaio 2026 è stato attivato il nuovo servizio digitale dedicato al "Registro accessi", già avviato in via sperimentale nel corso del 2025 - realizzato dall'Ufficio relazioni con il pubblico in collaborazione con l'Ufficio speciale per l'Amministrazione digitale e con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - e finalizzato a reingegnerizzare la produzione del Registro unico degli accessi: pertanto, la produzione del Registro non avverrà più manualmente, mediante la collazione dei file singolarmente compilati e trasmessi da ciascuna struttura apicale, ma attraverso un processo pienamente digitalizzato, superando le criticità che potevano derivare dalla precedente procedura in termini di pulizia, accuratezza e affidabilità del dato. Il servizio digitale, inoltre, garantendo l'interoperabilità con il sistema di protocollazione Sinfonia, supporterà anche le funzionalità per la gestione del flusso di lavorazione di tutte le istanze di accesso.

Quanto alle richieste di accesso civico generalizzato pervenute agli Uffici della Giunta Regionale nell'anno 2025, si riportano i seguenti dati:

primo semestre: n. 33 richieste di accesso civico generalizzato, di competenza di n. 13 strutture dirigenziali di primo livello. In particolare, le istanze sono relative ai seguenti ambiti: ambiente, 2; attività produttive, 1; ciclo delle acque, 1; demanio e patrimonio, 1; governo del territorio, 2; lavori pubblici e genio civile, 1; lavoro, 3; mobilità e trasporti, 3; politiche sociali e socio-sanitarie, 1; risorse umane, 4; sanità, 8; urbanistica, 2; altro, 4.

secondo semestre: n. 41 richieste di accesso civico generalizzato, di competenza di n. 12 strutture dirigenziali di primo livello. In particolare, le istanze sono relative ai seguenti ambiti: ambiente, 1; appalti e contratti pubblici, 3; Enti e società, 1; mobilità e trasporti, 15; politiche sociali e socio-sanitarie, 1; risorse finanziarie, 2; risorse umane, 4; sanità, 9; turismo, 2; urbanistica, 2.

Rispetto a tutte le istanze di accesso civico generalizzato del 2025, sono pervenute al RPCT e s n. 7 istanze di riesame, di cui n. 1 non di competenza e n. 3 in relazione alle quali il RPCT ha comunicato al Capo di Gabinetto la propria situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 comma 8 del vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale con



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

conseguenziale astensione. I procedimenti in parola sono stati assegnati dal Capo di Gabinetto all'Avvocatura, individuata come sostituto del RPCT.

Nel corso dell'anno 2025, infine, il RPCT è stato destinatario di n. 5 richieste di accesso civico semplice: in 1 solo caso si è dovuto dar corso ad un aggiornamento nella pubblicazione dei dati già presenti in Amministrazione Trasparente; negli altri casi la documentazione indicata dal richiedente era già pubblicata e aggiornata o non era oggetto di pubblicazione obbligatoria

2.3.5.6. Dati ulteriori

Un altro obiettivo della trasparenza è rappresentato anche dall'individuazione e pubblicazione di ulteriori dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione, pur non essendo obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, possa tuttavia essere prevista dall'ente al fine di incrementare la trasparenza dell'azione amministrativa, concorrendo alla realizzazione di un'Amministrazione "aperta" e al servizio del cittadino (art. 7). In particolare, tali eventuali ulteriori contenuti sono reperibili all'interno della sottosezione di secondo livello "Altri contenuti", sottosezione "Dati ulteriori".



SEZIONE III: Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'ordinamento della Giunta Regionale della Campania è regolato dalla L.R. n.6/2024 e dalla delibera attuativa n. 408 del 31/07/2024 che hanno disciplinato in maniera organica l'assetto organizzativo degli Uffici della Giunta regionale, favorendo la funzionalità e la finalizzazione delle strutture ai compiti e ai programmi di attività, anche attraverso la razionalizzazione della distribuzione delle competenze tra le Strutture.

L'attuale ordinamento amministrativo della Giunta regionale si articola in:

- direzioni generali;
- uffici speciali;
- settori;
- unità operative dirigenziali semplici.

Inoltre, al fine di assicurare l'efficace assolvimento delle attività di competenza regionale connesse al perseguimento degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con l'entrata in vigore della L.R. n. 6/2024 è stata istituita la struttura di missione PNRR, equiparata ad una struttura di primo livello, con durata correlata al completamento del Piano.

È, altresì, prevista la possibilità di attribuire con deliberazione della Giunta regionale posizioni individuali di livello dirigenziale per lo svolgimento, organico e continuativo, di funzioni ispettive, di elaborazione tecnica, studi e ricerche e per l'esercizio di specifiche attività professionali.

Le Direzioni Generali sono strutture dirigenziali di primo livello che svolgono funzioni in aree di intervento omogenee e integrate corrispondenti agli ambiti e alle politiche di intervento regionale.

Le stesse sono articolate in Settori e Unità dirigenziali operative semplici.

Sono strutture di livello generale anche gli Uffici Speciali e l'Avvocatura regionale, che svolgono funzioni in aree di intervento trasversali ai diversi ambiti e alle politiche di intervento regionale. Come le direzioni anche gli Uffici speciali sono articolati in Settori e UOS.

Agli Uffici speciali si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della presente legge relative alle Direzioni generali.

I Settori sono strutture dirigenziali complesse, di secondo livello, in cui si articolano le direzioni, che svolgono funzioni in aree di intervento omogenee e integrate nell'ambito delle politiche di intervento regionale di competenza della Direzione generale.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Le Unità operative dirigenziali semplici sono articolazioni funzionali delle Direzioni generali, degli Uffici speciali e dei Settori. Esse svolgono funzioni integrate relative a singole aree di intervento, afferenti ad uno specifico ambito di competenza della struttura di primo o di secondo livello.

Nel quadro delineato, le seguenti strutture sono dotate di autonomia funzionale:

- Autorità di Audit (equiparata ad un Settore);
- UOS Nucleo di Valutazione degli investimenti pubblici;
- UOS Ufficio del Datore di Lavoro;
- UOS Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Accesso civico.

Infine, ai sensi dell'art. 21 della citata legge regionale è previsto che, per l'esercizio delle attività di indirizzo politico amministrativo e di verifica dei risultati, il Presidente della Giunta regionale si avvale di strutture di diretta collaborazione, aventi esclusivi compiti di supporto tecnico e di raccordo con gli uffici di amministrazione attiva.

Il successivo art. 22 disciplina la Segreteria di Giunta, struttura di primo livello che assicura le funzioni amministrative di supporto agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente e alla Giunta regionale, nonché le funzioni di assistenza alle sedute della Giunta e all'Ufficiale rogante.

3.1.1 Organigramma

L'organigramma definisce l'ordinamento della Giunta regionale nel suo aspetto organizzativo ed è consultabile, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale della Regione Campania, al link [Organigramma](#).

3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa, modello di rappresentazione dei profili ed ampiezza media unità organizzative

Nell'ambito della Giunta regionale della Campania, la responsabilità organizzativa dirigenziale è ripartita tra:

- incarichi dirigenziali generali (di vertice), che riguardano i responsabili delle Direzioni Generali, degli Uffici Speciali, dell'Avvocatura regionale e della Struttura di Missione PNRR;
- incarichi dirigenziali non generali, che concernono i responsabili dei Settori e delle Unità Operative Dirigenziali semplici (UOS);
- possono essere istituite apposite posizioni dirigenziali individuali per lo svolgimento di specifiche attività professionali.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione del Presidente (UDCP), invece, sussistono le seguenti figure di Responsabili:

- Capo di Gabinetto e Vice Capi di Gabinetto;
- Capo dell'Ufficio Legislativo;
- Segretario particolare del Presidente;
- Responsabili della Segreteria del Presidente;
- Portavoce;
- Capo Ufficio Stampa;
- Responsabile dell'Informazione Multimediale.

I predetti Responsabili non sono inclusi nella dotazione organica dell'Ente, in quanto i relativi incarichi sono di natura fiduciaria e vengono conferiti con decreto presidenziale.

- Presso i medesimi UDCP è presente la Segreteria di Giunta, quale ufficio di livello dirigenziale generale, cui è preposto il Segretario di Giunta nominato dal Presidente con proprio decreto.
- I Responsabili delle segreterie particolari degli Assessori, individuati ai sensi dell'art. 23 della legge regionale 15 maggio 2024 n. 6, non sono inclusi nella dotazione organica dell'Ente in quanto i relativi incarichi sono di natura fiduciaria.

Con riferimento al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione sono attualmente attivi n. 867 incarichi di Elevata Qualificazione.

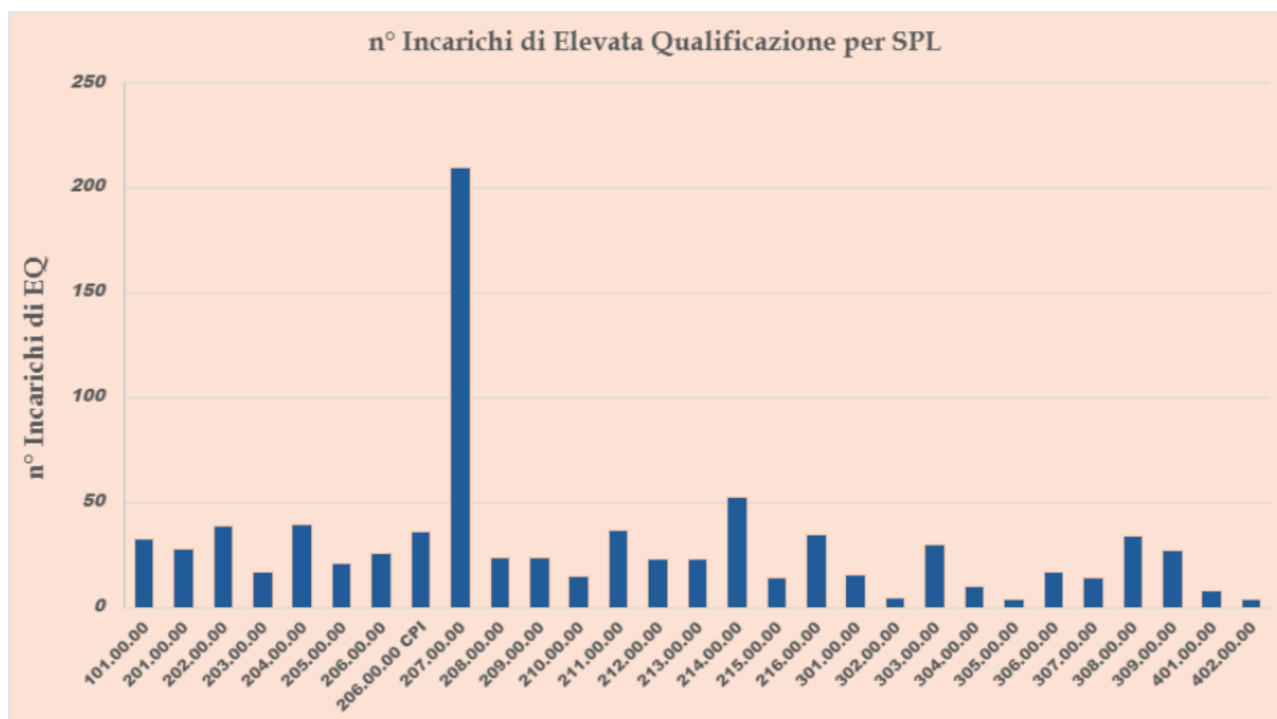
La tabella e il grafico sotto riportati rappresentano la distribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione all'interno delle Strutture regionali. Emerge che il maggior numero di funzionari con incarico di Elevata Qualificazione (210) è incardinato presso la Direzione Generale Politiche agricole, ambientali e forestali.

Struttura organizzativa	N. incarichi EQ
201.00.00 - DG Risorse Umane	28
202.00.00 - DG Risorse Finanziarie	39
203.00.00 - DG Risorse Strumentali	17
204.00.00 - DG Tutela della Salute e Coordinamento del Sistema sanitario regionale	40
205.00.00 - DG Politiche Sociali, Politiche giovanili e Sport	21
206.00.00 - DG Lavoro e Formazione professionale	26
206.00.00 - DG Lavoro e Formazione professionale - Centri per l'Impiego	36
207.00.00 - DG Politiche agricole, alimentari e forestali	210
208.00.00 - DG Sviluppo delle Attività produttive	24
209.00.00 - DG Politiche culturali e Turismo	24

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

210.00.00 - DG Istruzione, Università, Ricerca e Innovazione	15
211.00.00 - DG Mobilità	37
212.00.00 - DG Governo del territorio	23
213.00.00 - DG Difesa suolo, Ecosistema e Sostenibilità	23
214.00.00 - DG Protezione civile e Uffici Territoriali del Genio civile	53
215.00.00 - DG Ciclo integrato delle acque	14
216.00.00 - DG Ciclo integrato dei rifiuti, Autorizzazioni ambientali, Osservatorio e documentazione	35
301.00.00 - US Ufficio per l'Amministrazione digitale	16
302.00.00 - US Ufficio Appalti - Centrale di committenza regionale	5
303.00.00 - US Ufficio Opere pubbliche e Interventi strategici	30
304.00.00 - US Ufficio Legalità e Sicurezza integrata, Sistemi territoriali, Immigrazione	10
305.00.00 - US Ufficio Controlli	4
306.00.00 - US Ufficio Valutazioni Ambientali	17
307.00.00 - US Autorità di Gestione FSE	14
308.00.00 - US Autorità di gestione Fondo europeo di Sviluppo regionale	34
309.00.00 - US Avvocatura regionale	27
401.00.00 - Settore Autonomo Autorità di audit	8
402.00.00 - Struttura di missione PNRR	4

Tabella 41 - Numero degli incarichi di Elevata Qualificazione all'interno delle Strutture regionali





Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Per quanto concerne il modello di rappresentazione dei profili di ruolo, in applicazione delle intervenute disposizioni contrattuali sull'ordinamento professionale, di cui al Titolo III del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, con decreto dirigenziale n. 36/2024 si è provveduto ad aggiornare il sistema dei profili professionali del personale di comparto della Giunta Regionale della Campania, confermando la struttura modulare, articolata in aree professionali, famiglie, profili ed ambiti di ruolo, e basata su un modello di gestione delle risorse umane "competency based", con superamento della descrizione tradizionale per mansioni e attività.

Le varie componenti del Sistema Professionale e i dizionari delle competenze sono stati aggiornati sulla scorta dei seguenti elementi:

1. le declaratorie di cui all'Allegato A del C.C.N.L. 2019-21;
2. le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui al Decreto interministeriale pubblicato sulla G.U. 14/09/2022;
3. le indicazioni di cui al D.M. del 09/08/2023 relativo al "*Framework* delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni";
4. il documento "*Syllabus* delle competenze digitali per la PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Attualmente i dizionari delle competenze prevedono l'articolazione delle stesse secondo la seguente classificazione:

- Competenze tecnico-professionali (CTP): sono le competenze di base del profilo. Sono descritte come «saperi/conoscenze»;
- Competenze comportamentali (CC): sono le competenze necessarie per meglio svolgere i contenuti lavorativi e rappresentano comportamenti, attitudini e motivazioni che caratterizzano un individuo;
- Competenze tecnico-specialistiche (CTS): sono le competenze che occorrono per agire all'interno di un ambito operativo specifico. Sono descritte come «disciplina/tecniche e strumenti...»;

In linea generale, i tre dizionari contengono un ampliamento delle competenze incluse nel precedente catalogo ed azioni di revisione ed integrazione dei descrittori di alcune competenze specifiche.

Il Sistema professionale prevede, per tutti i profili professionali, competenze digitali, che rappresentano un elemento essenziale legato alla transizione digitale dell'amministrazione regionale. Nel Sistema sono stati inoltre ridefiniti alcuni ambiti di ruolo ed è stata introdotta l'Area Professionale Tecnica, che si affianca alle altre Aree professionali ("Gestione



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Amministrativa”, “Economico-finanziaria”, “Sistema informativo”, “Competitività e sviluppo del Sistema”).

Per quanto concerne l’ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, si espone di seguito la tabella suddivisa per unità organizzativa.

Struttura organizzativa	Media dipendenti
201.00.00 - DG Risorse Umane	8,71
202.00.00 - DG Risorse Finanziarie	8,53
203.00.00 - DG Risorse Strumentali	19,00
204.00.00 - DG Tutela della Salute e Coordinamento del Sistema sanitario regionale	10,89
205.00.00 - DG Politiche Sociali, Politiche giovanili e Sport	9,13
206.00.00 - DG Lavoro e Formazione professionale	119,60
207.00.00 - DG Politiche agricole, alimentari e forestali	34,67
208.00.00 - DG Sviluppo delle Attività produttive	7,00
209.00.00 - DG Politiche culturali e Turismo	11,78
210.00.00 - DG Istruzione, Università, Ricerca e Innovazione	8,50
211.00.00 - DG Mobilità	7,62
212.00.00 - DG Governo del territorio	11,43
213.00.00 - DG Difesa suolo, Ecosistema e Sostenibilità	8,71
214.00.00 - DG Protezione civile e Uffici Territoriali del Genio civile	29,82
215.00.00 - DG Ciclo integrato delle acque	7,29
216.00.00 - DG Ciclo integrato dei rifiuti, Autorizzazioni ambientali, Osservatorio e documentazione	14,67
301.00.00 - US Ufficio per l'Amministrazione digitale	8,88
302.00.00 - US Ufficio Appalti - Centrale di committenza regionale	7,00
303.00.00 - US Ufficio Opere pubbliche e Interventi strategici	11,57
304.00.00 - US Ufficio Legalità e Sicurezza integrata, Sistemi territoriali, Immigrazione	6,17
305.00.00 - US Ufficio Controlli	6,25
306.00.00 - US Ufficio Valutazioni Ambientali	22,50
307.00.00 - US Autorità di Gestione FSE	5,57
308.00.00 - US Autorità di gestione Fondo europeo di Sviluppo regionale	12,80
309.00.00 - US Avvocatura regionale	6,82
401.00.00 - Settore Autonomo Autorità di audit	5,33
402.00.00 - Struttura di missione PNRR	4,50
2020001 - UOS Nucleo di valutazione degli investimenti pubblici	4,00
2030001 - UOS Ufficio del Datore di Lavoro	15,00
3040001 - UOS Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Accesso civico	5,00

Tabella 42 - Ampiezza media delle unità organizzative



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026



3.2 Sottosezione di programmazione *Organizzazione del lavoro agile*

Il CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021, agli articoli 63 e ss., disciplina il lavoro a distanza, definendo il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo individuale e finalizzata a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, nonché la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Per il personale dell'Area Funzioni Locali le disposizioni sul lavoro agile sono state introdotte nel contratto collettivo siglato il 16 luglio 2024 che, agli artt. 11 e 12, individua le linee generali della disciplina e gli elementi dell'accordo individuale.

Tale modalità di erogazione della prestazione lavorativa si prefigge non solo di migliorare la produttività, ma mira anche a rispondere in modo più flessibile alle esigenze personali dei dipendenti, garantendo un equilibrio tra vita professionale e personale.

In continuità con quanto già realizzato negli ultimi anni, gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire e consolidare attraverso tale strumento sono i seguenti:

- promozione di una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei/delle lavoratori/trici e finalizzata alla modernizzazione dei processi e ad un incremento di produttività;
- promozione di una mobilità sostenibile, tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- miglioramento dei servizi pubblici;
- conciliazione tempi di vita-lavoro.

3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti

MISURE ORGANIZZATIVE

Regolamentazione interna.

La fase di sperimentazione del lavoro agile, avviata con la DGR n. 114/2020, è stata definitivamente superata con la disciplina in materia di lavoro agile contenuta nel "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2022-2024*", approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 334 del 28/06/2022.

A seguito dell'entrata in vigore della regolamentazione contrattuale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e delle previsioni contenute nel decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", con deliberazione di Giunta regionale n. 41 del 31/01/2023, è stato aggiornato



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

il testo del disciplinare approvato con la citata DGR n. 334/2022, unitamente agli schemi di accordo individuale, confluito sub allegato 16 nel *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2023-2025"*.

Ulteriori aggiornamenti al suddetto disciplinare sono intervenuti in occasione dell'approvazione del PIAO 2024-2026, giusta deliberazione di Giunta regionale n. 41 del 31/01/2024, a seguito della direttiva del 29 dicembre 2023, con la quale il Ministro per la Pubblica amministrazione, a fronte della mancata proroga dello smart working emergenziale per i lavoratori fragili del pubblico impiego, poneva l'accento sul lavoro agile quale strumento organizzativo regolare, inserito in maniera strutturata all'interno delle dinamiche lavorative delle pubbliche amministrazioni.

Con nota ULM_FP-0000083-P-17/01/2024, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio Legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione – forniva chiarimenti in ordine alla Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, precisando che *"il decreto ministeriale 4 febbraio 2022, recante "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile", è ad oggi – in assenza di ulteriori proroghe – ormai privo di efficacia"*.

Si rappresentava, tra l'altro, che *"la direttiva, dunque, nell'evidenziare "la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza", non intende fare riferimento alla tutela della condizione di "fragilità" per come declinata nei provvedimenti del periodo pandemico [...]. L'obiettivo che si intende perseguire, dunque, è non già quello di riprodurre il sistema previgente, che era giustappunto riferito ad una elencazione di patologie che davano luogo, tout court, alla concessione, sine die, del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione, bensì quello di sensibilizzare le amministrazioni a tenere in adeguato conto, nell'ambito dell'organizzazione del personale e con pieno senso di collettività, le peculiari situazioni che in un dato momento ed entro dati limiti temporali, possano far insorgere nel dipendente la necessità di svolgere la propria attività lavorativa (ove possibile) in modalità agile, anche in termini derogatori rispetto al criterio – che resta vigente - della prevalenza della prestazione resa in presenza (come previsto nel DM 30 giugno 2022)."*

Alla luce dei chiarimenti forniti dall'Ufficio Legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione, è stata operata la modifica ed integrazione degli artt. 4 e 7, lettera b), del disciplinare allegato al PIAO 2023-2025, provvedendo all'adeguamento degli schemi di accordo e delle premesse normative.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021 ha introdotto al Titolo III, Capo I, artt. 11 e 12, le disposizioni sul lavoro agile, disciplinando in particolare le linee generali e l'accordo individuale. Pertanto, con il PIAO 2025-2027, approvato con D.G.R.C. n. 25/2025 sono state adeguate le premesse normative nonché lo schema di accordo individuale per il personale dirigente, in conformità alle richiamate disposizioni contrattuali, atteso che il Disciplinare in materia, approvato con D.G.R.C. n. 41 del 31/01/2024, oltre ad essere coerente con l'intervenuta disciplina contrattuale, individuava già tra i destinatari i dirigenti.

Le ipotesi di CCNL per il triennio 2022-2024 sia del Comparto che della Dirigenza contengono disposizioni in materia di lavoro agile. Nelle more della loro sottoscrizione in via definitiva, si conferma la disciplina del lavoro agile di cui all'allegato o) del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2025-2027", approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 25 del 30/01/2025.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Adeguamento della strumentazione tecnologica

In coerenza con la strategia "Cloud Italia", la Regione Campania adotta in via prioritaria il paradigma cloud per ogni nuovo progetto o sviluppo di servizi, migrando dati e applicativi verso ambienti sicuri e qualificati dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN). L'Ente continua a investire nel rinnovo e nella standardizzazione delle postazioni di lavoro fisse e mobili, assicurando a tutti i dipendenti un'esperienza d'uso omogenea e di elevata qualità sia in ufficio che in modalità agile. Nel corso del triennio si continuerà l'azione di potenziamento del Data Center regionale per accogliere nuove infrastrutture e il mantenimento delle certificazioni ISO per la gestione dei dati critici.

Strumentazione digitale per la collaborazione e la condivisione di documenti

L'adozione della suite Microsoft 365 è confermata come standard per il lavoro individuale e collaborativo, con l'uso ordinario di Microsoft Teams per le attività di comunicazione e coordinamento. Il servizio OneDrive viene ulteriormente incentivato come soluzione prioritaria per l'archiviazione sicura, il backup dei dati e la collaborazione multi-utente sui documenti. Al riguardo si prevede di organizzare corsi formativi per il personale sull'utilizzo degli strumenti digitali più in uso, tra cui OneDrive.

Al fine di garantire lo svolgimento del lavoro agile nella più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni, l'Ufficio Speciale mette a disposizione strumenti e tecnologie allo stato dell'arte in materia di crittografia e accesso sicuro; in particolare, sia la piattaforma di Desktop Remoto "Guacamole" che la suite di produttività e collaborazione basata su Microsoft 365, sono



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

raggiungibili ed utilizzabili mediante connessioni crittografate che rendono sicuro il trasferimento delle informazioni. Inoltre, l'accesso alle stesse è mediato da politiche di accesso condizionale ed autenticazione multi-fattore per innalzare il livello di sicurezza relativo alla protezione dell'identità. Il tutto, ovviamente, è subordinato alla corretta postura comportamentale dei dipendenti cui continua ad essere offerto, come ausilio formativo ed educativo, il percorso di consapevolezza sulla cybersicurezza nel quale sono illustrati i comportamenti più opportuni da seguire per tutelare se stessi e l'Amministrazione dalle più comuni minacce informatiche.

Al riguardo si rappresenta l'obiettivo di proseguire nel percorso formativo CyberGuru, con l'attivazione del secondo triennio formativo, i cui contenuti si prestano molto ad innalzare il livello di consapevolezza contro i rischi, soprattutto nei mutevoli scenari moderni nell'uso di dispositivi mobili e del lavoro agile.

Linee di intervento per il 2026

Relativamente allo svolgimento delle prestazioni in modalità agile, si rappresenta che l'Ufficio Speciale per l'Amministrazione Digitale continuerà ad implementare le azioni già intraprese e volte a favorire la digitalizzazione e lo snellimento delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo comunque il miglior impatto possibile per l'utenza in termini di accessibilità, anche da remoto, ai servizi offerti dalle strutture regionali.

L'obiettivo del processo di trasformazione digitale in corso è quello di abilitare la trasformazione digitale sfruttando tutte le opportunità offerte dalle nuove tecnologie quali cloud, architetture dati, analytics, cybersecurity e allo stesso tempo proporre un rinnovamento culturale in ottica "digitale" della stessa organizzazione regionale.

Si continuerà nel processo di trasferimento al cloud e al contestuale rinnovo delle piattaforme applicative per garantire un miglioramento nei processi, completando il percorso di dematerializzazione e digitalizzazione secondo la logica del digital first.

Tutte le azioni promosse saranno rivolte a garantire un elevato standard di sicurezza sia sotto il profilo tecnologico sia sotto quello, altrettanto importante, della cultura della sicurezza informatica di tutti i lavoratori.

Con la transizione ai due applicativi Sinfonia Atti e Sinfonia Protocollo, avvenuta nel corso del 2025, e con l'integrazione al loro interno della firma remota e dell'autenticazione forte, è possibile operare direttamente via internet senza ricorrere a VPN, eliminando i colli di bottiglia tecnologici e consentendone l'utilizzo anche con dispositivi mobili.

In particolare:



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

mediante Sinfonia Atti si è reso più semplice e maggiormente standardizzato il processo di redazione degli atti e la loro gestione integrata nell'intero workflow di approvazione, pubblicazione, depubblicazione e conservazione.

mediante Sinfonia Protocollo si ha la certezza della aderenza alle linee guida sulla gestione documentale e la gestione delle caselle di posta elettronica certificata in maniera centralizzata con i corretti livelli di visibilità.

Il dispiegamento di questi due nuovi sistemi regionali consente una operatività più semplice, maggiormente efficace ed una "smartabilità" completa delle attività precipue di una Pubblica Amministrazione.

Le tecnologie utilizzate per la connessione protetta dall'esterno alle risorse non direttamente esposte verranno costantemente aggiornate e rinforzate con un piano di progressiva dismissione delle piattaforme che ricadono in tale categoria; l'accesso VPN è in via di dismissione e rimane come strumento residuale, sostituito dalla piattaforma di accesso remoto Guacamole che ha autenticazione forte attraverso il meccanismo MFA (autenticazione a più fattori). L'obiettivo è quello di mantenere i più elevati livelli di sicurezza continuando ad offrire servizi in grado di preservare i livelli di produttività e di efficacia nella gestione delle risorse da remoto.

Infine, si precisa che, per garantire l'effettivo diritto alla disconnessione è stato statuito che il lavoratore possa disattivare i propri dispositivi di connessione per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre l'orario di lavoro o nei periodi di assenza legittimati.

Competenze professionali.

L'attuale sistema dei profili professionali del personale della Giunta Regionale della Campania è articolato in aree professionali, famiglie, profili ed ambiti di ruolo ed è basato su un modello di gestione delle risorse umane "*competency based*", superando definitivamente la descrizione tradizionale per mansioni e attività.

Un ruolo centrale è rivestito, dunque, dalle competenze, classificate dal vigente sistema professionale in tre diversi set: "competenze comportamentali", "competenze tecnico professionali" e "competenze tecnico-specialistiche" (relative, queste ultime, all'ambito di ruolo). Tali "dizionari" integrano le indicazioni di cui al D.M. 28/06/2023 sulle competenze trasversali SNA del personale di qualifica non dirigenziale delle P.A., nonché le competenze digitali previste dal *Syllabus* e quelle relative alla transizione ecologica.

Per ogni profilo sono indicate almeno due competenze digitali, che rappresentano un tema chiave legato alla transizione digitale dell'amministrazione regionale e tra le quali ritroviamo, a titolo esemplificativo, quelle connesse alla conoscenza degli strumenti di autenticazione digitale ed alla



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

protezione dei dispositivi, fondamentali per sostenere in maniera attiva il cambiamento organizzativo legato alla modalità di lavoro agile.

Pari importanza è rivestita dalle competenze tecnico-professionali inerenti alla normativa in materia di semplificazione e digitalizzazione PA, alla normativa in materia di *privacy* e protezione dati, agli strumenti di comunicazione digitale all'interno dell'amministrazione e con gli stakeholders, alla gestione documentale, alle metodologie di raccolta, archiviazione ed elaborazione di dati, nonché le competenze comportamentali relative alla corretta programmazione del lavoro, anche utilizzando con efficacia le nuove tecnologie a disposizione per una organizzazione del lavoro flessibile ed agile, all'orientamento al lavoro flessibile, alla capacità di utilizzare strumenti e tecnologie di comunicazione a distanza. Infine, anche tra le competenze tecnico-specialistiche di ambito sono previste competenze legate alla conoscenza della disciplina in materia di lavoro agile, tecniche e strumenti per l'erogazione dei servizi online, tecniche e strumenti per la trasformazione digitale, tecniche e strumenti di analisi e digitalizzazione dei servizi, tecniche e strumenti per la gestione del lavoro agile, tecniche di utilizzo delle tecnologie emergenti per la trasformazione digitale.

Nell'annualità 2026 la pianificazione formativa dell'Ente sarà incentrata sulla implementazione, tra le altre, delle competenze attinenti alla:

- *"Transizione amministrativa"* in tema di politiche di coesione, finanziamenti U.E., lavoro agile, accountability per il governo aperto, affidamento ed esecuzione di contratti pubblici, ecc.;
- *"Transizione digitale"* in tema di digitalizzazione dei contratti pubblici, servizi digitali per il governo aperto, cybersicurezza, sistema gestione dati, gestione documentale e archivi, sicurezza delle informazioni, accessibilità digitale, ecc;
- *"Transizione ecologica"*;
- *"Leadership e soft skills"*;
- *"Principi e valori della PA"* in tema di *privacy*, cultura dell'integrità, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nel paragrafo [Formazione](#) sono riportati nel dettaglio gli interventi formativi previsti per l'anno 2026, per il personale dirigenziale e di comparto.

3.2.2 Obiettivi organizzativi e contributi al miglioramento delle performance

L'attuazione del lavoro agile si fonda sull'utilizzo delle tecnologie digitali e su di un nuovo paradigma di organizzazione che, da un lato, consente di apportare miglioramenti in termini di efficacia ed efficienza delle attività svolte rispetto a *target* assegnati e precisi indicatori di



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

risultato e, dall'altro, incrementa il benessere personale dei dipendenti grazie ad una maggiore autonomia nell'organizzazione del lavoro e migliore contemperamento esigenze vita-lavoro.

Misurazione dei risultati

Il contenuto della prestazione lavorativa in modalità agile è lo stesso cui i dipendenti sono tenuti ordinariamente, quale risultante dalle attività affidate dal Dirigente, dal contenuto dell'incarico di E.Q. / incarichi di responsabilità nonché dagli obiettivi di performance annuali, sia in termini di contributo agli obiettivi organizzativi strategici ed operativi, che di obiettivi individuali assegnati.

La prestazione svolta in modalità agile è valutata e misurata in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi fissati nella sottosezione "Performance", nonché degli obiettivi individuali assegnati a tutto il personale – dirigenziale e non – secondo le disposizioni e le modalità operative previste dal Sistema di misurazione e Valutazione della performance (SMiVaP). Inoltre, il dirigente di ciascuna struttura provvede alla verifica delle attività eseguite in modalità agile, secondo le modalità concordate.

Il lavoro agile è svolto sulla base di accordi individuali tra il singolo dirigente e ciascun dipendente assegnato alla struttura, nei quali è previsto, tra l'altro, che *"al fine della verifica delle attività svolte in modalità agile, il/la dipendente è tenuto/a a rendicontare sulle stesse e sui risultati conseguiti, secondo le indicazioni e la cadenza temporale stabilite dal dirigente"*.

L'accordo prevede, altresì, che *"La prestazione svolta in modalità agile è valutata e misurata in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della performance, come disciplinato dallo SMiVaP. Inoltre, il/la dirigente provvederà alla verifica delle attività eseguite secondo le modalità concordate"*.

Nell'ambito dello SMiVaP vigente sono dedicate a tale modalità lavorativa diverse disposizioni, tra cui:

- l'articolo 7, co. 1, nell'ambito della definizione di obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti, prevede che *"un obiettivo dovrà essere riferito al monitoraggio dei risultati e dell'impatto del lavoro agile sulla efficienza e/o efficacia e/o economicità dell'attività svolta dell'Amministrazione, attraverso specifici indicatori"*;
- l'elemento di dettaglio "Capacità organizzativa d'innovazione" del fattore "Competenze e Comportamenti professionali ed organizzativi", sempre nell'ambito della valutazione dei dirigenti, prevede, tra gli item descrittivi, la "Capacità di attuare misure che facilitino il ricorso alla modalità di lavoro agile" e la "Capacità di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento degli obiettivi previsti, al miglioramento degli standard qualitativi dell'azione pubblica e alla semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, promuovendo nuovi strumenti e modalità di lavoro";



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- l'adeguamento, anche per il personale non dirigente, delle declaratorie (*item* descrittivi) del fattore "Competenze e comportamenti organizzativi e professionali", rispetto ai nuovi modelli di lavoro agile, mediante l'inserimento delle nuove competenze collegate al tema del lavoro agile (c.d. *soft skills*).

3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

TIPO RAPPORTO	STATO RAPPORTO	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed E.Q.	Dirigenti	TOT
Tempo Indeterminato	In forza con contratto a tempo indeterminato	137	360	1211	2094	168	3970
	Comandato/distaccato in uscita	0	3	22	45	3	73

Tabella 43 - Consistenza personale a tempo indeterminato al 31.12

TIPO RAPPORTO	STATO RAPPORTO	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed E.Q.	Dirigenti	TOT
Tempo Determinato - Comandato/distaccato	In forza con contratto a tempo determinato	0	0	3	1	31 ³¹	35
	Comandato/distaccato in entrata	0	0	5	4	40 (in distacco da altre Amministrazioni)	49

Tabella 44 - Consistenza personale a tempo determinato-comandato/distaccato al 31.12

Le tabelle soprastanti riportano il personale al 31/12/2025, ripartito tra comparto e qualifica dirigenziale e distinto tra tempo determinato e indeterminato. È altresì indicato il personale della G.R. della Campania in posizione di comando/distacco presso altri Enti nonché quello comandato/distaccato in entrata.

³¹ di cui n. 11 dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del D.Lgs.n. 165/2001 e n. 20 dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs.n. 165/2001. I dati tengono conto anche degli incarichi conferiti presso gli UDCP.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Il personale di comparto è suddiviso secondo le quattro aree contrattuali previste dal CCNL 2019-2021 del 16/11/2022: Area degli Operatori, Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

La sezione tipo rapporto a "tempo indeterminato" include anche n. 273 unità di personale trasferite nei ruoli della Giunta Regionale ai sensi della legge n. 205/2017, nonché n. 721 unità di personale (n. 283 appartenenti all'Area degli Istruttori; n. 438 appartenenti all'Area dei Funzionari ed E.Q.) assunte nel quadro dei concorsi finalizzati al potenziamento dei Centri per l'impiego sia ai sensi dell'art. 1, comma 258, della legge n. 145/2018, sia ai sensi dell'art. 12, comma 3-bis, del D.L. 4/2019. Il totale del personale in servizio destinato al funzionamento dei Centri per l'impiego regionali a valere sulle risorse del Bilancio statale all'uopo trasferite ammonta pertanto a n. 994 unità complessive. Ai sensi della D.G.R. n. 435/20219 e ss.mm.ii tali unità sono incluse in una specifica dotazione organica dedicata.

Nella sezione tipo rapporto a "tempo determinato/comandato/distaccato" sono riportate le unità assunte con contratto a tempo determinato (indicate sotto la voce "in forza con contratto a tempo determinato") al 31/12/2025. In tale dato sono incluse anche le unità di personale con contratto a tempo determinato presso gli U.D.C.P. nell'ambito del contingente stabilito ai sensi della D.G.R. n. 485/2020 che ha stabilito, al punto 3, di *"integrare la dotazione organica della Giunta regionale approvata con D.G.R. n. 92 del 06/03/2019 e ss.mm.ii. con la previsione dei seguenti posti, a tempo determinato: n. 7 posti complessivi, a tempo determinato, di Funzionario, categoria D, posizione economica iniziale D1, per gli U.D.C.P...; n. 5 posti, tempo determinato, di Istruttore, categoria C, posizione economica iniziale C1, per gli U.D.C.P."*. Detti contratti a tempo determinato sono stipulati nel rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, oggetto di costante monitoraggio anche in sede di Parifica dei Rendiconti di bilancio dell'Ente. Nella medesima sezione *"tempo determinato – in forza con contratto a tempo determinato"* è altresì riportata una unità di categoria D con contratto a tempo determinato in applicazione dell'art. 1, comma 179, della L. n.178/2020 a valere sulle risorse statali trasferite dall'Agenzia per la Coesione Territoriale e quindi "neutra" ai fini dell'applicazione del richiamato art. 9, comma 28 del n. 78/2010.

I dirigenti in forza con contratto a tempo determinato indicano i titolari di incarichi dirigenziali, anche presso gli U.D.C.P., conferiti in conformità all'art 19, comma 5 bis e comma 6, del D.lgs. n.165 del 2001.

Inoltre, nella sezione tempo determinato/comando/distacco è indicato il personale delle Aree del Comparto proveniente da altri Enti che presta servizio presso la Giunta regionale temporaneamente assegnato in posizione di comando (con oneri a carico del Bilancio regionale) presso gli Uffici di Diretta collaborazione, nonché personale Dirigenziale proveniente da altri Enti

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

in posizione di distacco senza oneri a carico del Bilancio regionale. In ordine all'utilizzo del personale di altre PP.AA., l'amministrazione ottempera a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con Legge 29 giugno 2022, n. 79.

Con riferimento ai profili professionali, si rappresenta che con decreto dirigenziale n. 36 del 03/06/2024, recante ad oggetto "Aggiornamento del sistema dei profili professionali personale di Comparto della Giunta Regionale della Campania", è stato approvato il nuovo Sistema dei profili professionali dell'Ente.

La struttura del sistema è attualmente articolata in cinque Aree professionali ("Gestione Amministrativa", "Economico-finanziaria", "Sistema informativo", "Competitività e sviluppo del Sistema", "Tecnica").

Di seguito si riporta il quadro percentuale del personale regionale in servizio al 31/12/2025 ripartito secondo le predette aree professionali:

Area professionale/Area contrattuale	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed E.Q.	Totale complessivo
Gestione amministrativa	3,54%	7,2%	13,35%	17,76%	41,84%
Competitività e sviluppo del sistema ³²	0,00%	2,17%	11,44%	22,53%	36,14%
Economico finanziaria	0,00%	0,00%	1,57%	5,39%	6,97%
Sistema informativo	0,00%	0,00%	2,09%	1,83%	3,92%
Tecnica	0,00%	0,00%	3,41%	7,72%	11,13%
Totale complessivo	3,54%	9,37%	31,85%	55,24%	100,00%

Tabella 45 Dati personale in servizio al 31.12.2025 suddivisi per area professionale contrattuale

Dalla comparazione dei dati con il precedente PIAO, emerge un sensibile incremento del peso percentuale delle unità di personale appartenente all'Area Tecnica e del Sistema informativo derivante dall'attuazione delle politiche di reclutamento svolte nel corso dell'anno 2025.

³² L'Area "Competitività e sviluppo del sistema" include il sopra indicato personale reclutato nel quadro dei concorsi per il potenziamento dei C.P.I. aventi ambito di ruolo specificamente dedicato.



3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Come già ampiamente evidenziato nei precedenti atti di programmazione, l'Amministrazione sta perseguendo da anni l'obiettivo strategico del rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa, nonché quello di contrasto alla disoccupazione soprattutto giovanile tramite investimenti sul capitale umano. Ed infatti, nell'ambito dei precedenti cicli di programmazione triennale di fabbisogno di personale 2019/2021 e 2022/2024 sono state attivate, dopo una lunga fase di blocco assunzionale, misure atte a favorire l'innovazione e l'efficienza dell'Ente, sia tramite le procedure di reclutamento dall'esterno, quanto con la valorizzazione del personale interno.

In particolare, la Regione Campania si è costantemente impegnata a dare risposte adeguate alle sfide introdotte dalla progressiva innovazione tecnologica, dalla continua e incalzante evoluzione normativa, dall'attuazione del PNRR, in coerenza con gli obiettivi del medesimo PNRR, oltre che all'attuazione del Programma Regionale "PR Campania FSE+ 2021-2027" che prevede, nell'ambito della Priorità "Occupazione", interventi volti a migliorare l'accesso al mondo del lavoro.

L'attuazione delle politiche assunzionali nei precedenti cicli di programmazione ha comportato un elevato numero di nuovi ingressi di risorse professionalmente qualificate, ma è stata comunque fortemente condizionata dalle sempre più stringenti norme statali di limitazione della spesa di personale e delle stesse assunzioni illustrate più avanti. A tale quadro contabile-finanziario si sono anche aggiunti ulteriori fattori, del resto comuni anche alle altre pubbliche amministrazioni, a partire dall'elevato tasso di collocazione in quiescenza del personale regionale "storico" appartenente alle Aree del comparto, come emerge del resto dai precedenti PIAO. Ulteriore elemento di criticità è poi derivato dal rapido esaurimento delle graduatorie dei concorsi per il comparto, in considerazione del sempre più diffuso fenomeno della rinuncia/dimissioni dei candidati vincitori. Ancora maggiori difficoltà emergono nel reclutamento di specifiche Aree, ossia nell'Area Informatica e nell'Area Tecnica

Tali fattori hanno inevitabilmente comportato, malgrado il forte impegno tecnico e organizzativo dell'Amministrazione nell'espletamento delle procedure di reclutamento, ovvero nella stipula di apposite Convenzioni finalizzate all'utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti, un'ulteriore tendenziale contrazione dei dati del personale di comparto in servizio nell'Ente che emerge dai dati dei Conti Annuali del personale relativi al 31.12 delle annualità di riferimento.

a) stima del *trend* delle cessazioni

Al fine di elaborare la previsione del *trend* delle cessazioni dal servizio dei dipendenti della Giunta Regionale per l'anno 2026, occorre preliminarmente accennare alle principali novità in materia

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

pensionistica definite dalla Legge di Bilancio e integrate dal c.d. "decreto Milleproroghe": le stesse si concentrano sulla conferma di misure sperimentali e sulla stabilizzazione dei requisiti anagrafici per l'anno in corso.

In particolare, per tutto il 2026, i requisiti principali per il pensionamento rimangono invariati rispetto al 2025, posticipando eventuali adeguamenti alla speranza di vita al 2027, mentre vengono introdotte restrizioni in ordine all'accesso alle misure sperimentali per l'esodo: se, infatti, l'istituto dell'APE Sociale risulta essere stato prorogato fino al 31 dicembre del corrente anno, la manovra 2026 ha segnato un forte ridimensionamento o lo stop per nuove adesioni alle formule dell'Opzione donna e alla c.d. "Quota 103", privilegiando il ritorno ai regimi ordinari o nuove forme di flessibilità in uscita più restrittive.

Le disposizioni, analizzate nel loro complesso, tendono prevalentemente a ridurre il numero di coloro che lasceranno il lavoro nel corso dell'anno in considerazione ovvero a determinare l'uscita fisiologica dei lavoratori quasi esclusivamente per il raggiungimento del limite di età anagrafica.

Le richiamate e residuali ipotesi di cessazione anticipata dal servizio non possono essere oggetto di stime previsionali, essendo il diritto ad esse sotteso esercitabile in qualsiasi momento ed in via unilaterale, mediante rassegnazione di dimissioni dal servizio; analogamente, non possono essere stimate preventivamente le ipotesi di cessazioni derivanti da eventi imprevedibili – quali decessi, inidoneità dal servizio, inabilità -, oltre alle ordinarie fattispecie di dimissioni volontarie dal servizio.

Alla luce di quanto sopra richiamato, è possibile pertanto, allo stato, fornire il *trend* previsionale delle cessazioni dell'anno **2026** riportando i dati afferenti alle risoluzioni per limiti di età e quelli relativi alle altre fattispecie di cui sopra, già accertate.

Di seguito si riporta sinteticamente tale dato, per il personale di ruolo, suddiviso per categoria di appartenenza e per genere:

Anno 2026

	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	2	0	2
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	54	27	81
Area degli istruttori	32	25	57
Area degli operatori esperti	25	21	46

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Area degli operatori	10	4	14
Totale	123	77	200

Tabella 46 Trend previsionale cessazioni dell'anno 2025

per un totale complessivo di cessazioni stimato, allo stato, pari a n. **200** dipendenti.

b) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Le capacità assunzionali dell'Ente attualmente sono disciplinate dall'art. 33 del D.L n. 34/2019, convertito in Legge n. 58 del 28/06/2019 e attuato con l'entrata in vigore del D.M. 03 settembre 2019, pubblicato in G.U. n. 258 del 04/11/2019. La suddetta disposizione lega le capacità assunzionali degli enti territoriali alla sostenibilità finanziaria. Tale sostenibilità è data dal rispetto di un parametro, determinato per fasce demografiche, che per la Regione Campania è pari all'8,5%. Questo "*valore soglia*" si calcola rapportando la spesa di personale alla media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, come indicato nell'art. 2 e nella relazione al citato D.M..

L'art. 2, rubricato "*Definizioni*", comma 1, lettera a), recita: "*spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipanti o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; b. entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al servizio sanitario nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata*".

L'art. 4, comma 2, del predetto decreto ministeriale stabilisce che: "*Le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 possono incrementare la Spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una Spesa del personale complessiva rapportata alle Entrate correnti, come definite all'art. 2, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5*".



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Il successivo art. 5 fissa le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale, statuendo che le Regioni nel limite del valore soglia (pari per il nostro Ente al 8,5%) *“possono incrementare annualmente, per assunzione di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024...”*.

La Relazione al D.M. ha previsto che *“L’art. 2 definisce le grandezze che saranno prese a riferimento per calcolare la soglia limite di spesa di personale in base alla classe demografica e quello degli anni futuri di confronto rispetto alla soglia ed in particolare: per la spesa di personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’Irap, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato in corrispondenza del macroaggregato 1.01 “Redditi da lavoro dipendente” del piano dei conti finanziario di cui all’art. 4 del decreto legislativo n. 118/2011 e s.m.i. e del macroaggregato 1.03 i codici spesa: U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999”*.

La sentenza n. 7/2022/DELCL, pronunciata dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite ha chiarito che *“l’equilibrio prospettico richiesto dalla norma all’esame rappresenta una fattispecie diversa ed ulteriore rispetto ai principi degli equilibri allegati al bilancio ai sensi del d.lgs. n. 118/2011”* e ancora che *“la mancanza del suddetto atto di asseverazione preclude in sé il ricorso al parametro normativo di cui all’art. 33, co.1, del D.L. n. 34/2019 ed è assorbente rispetto a qualsiasi valutazione nel merito, circa la sussistenza o meno nel caso concreto di una situazione di equilibrio sostanziale”*.

La sentenza della Corte Costituzionale n. 171/2021 ha precisato che i valori di riferimento per il calcolo del valore soglia devono essere desunti dal rendiconto “consolidato” (ovvero quello complessivo e aggregato di Consiglio+Giunta) *“...poiché il calcolo della spesa per il personale della Giunta e del Consiglio, nell’insieme complessivo della spesa per tale voce, produce l’effetto di indurre la Regione a un maggiore risparmio”*.

In questo scenario, si è innestata la Legge Regionale del 21 ottobre 2022 n. 14, che all’art. 2 rubricato *“Disposizioni per l’assunzione di personale in base alla sostenibilità finanziaria”* ha previsto: *“1. Al fine di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nei rispettivi ruoli del personale, a partire dall’anno 2022, il Consiglio regionale e la Giunta regionale possono sottoscrivere, entro il 31 ottobre di ogni anno, intese volte a definire il riparto della capacità assunzionale, fermo il rispetto del limite assunzionale complessivo determinato in attuazione dell’articolo 33, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. 2. In caso di mancata sottoscrizione dell’intesa nel termine indicato al comma 1, la capacità assunzionale del Consiglio e della Giunta Regionale, fermo restando il*



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, è determinata in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e fatta salva l'applicazione dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019 e della relativa disciplina attuativa".

Le modalità analitiche per il calcolo del valore soglia e delle capacità assunzionali seguite rispettano le indicazioni fornite dalla magistratura contabile nel corso della parificazione dei rendiconti 2022 e 2023.

Al riguardo, con nota prot. n. PG 0063034 del 26/01/2026, avente ad oggetto: *"Richiesta asseverazione del rispetto prospettico dell'equilibrio pluriennale di bilancio ai fini della sostenibilità finanziaria delle facoltà assunzionali, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 ed artt. n. 4 c. 2 e 5 c. 1 del D.M. pubblicato in G.U. il 04/11/2019 – Fabbisogno di personale 2026-2028"*, la Direzione Generale per le Risorse Umane ha richiesto al Collegio dei Revisori dei Conti la predetta asseverazione in presenza di una spesa di personale aggiuntiva rispetto a quella già programmata, per assunzioni a tempo indeterminato, di €. 3.500.000,00, destinate al Fabbisogno di personale 2026-2028 congiunto Consiglio-Giunta.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 333 del 27/01/2026, allegato A), acquisito al prot. n. 68264 del 28/01/2026 ha asseverato: *"relativamente al Piano triennale del fabbisogno 2026-2028, in capo alla Regione Campania - Consiglio e Giunta Regionale -, la sostenibilità prescritta dall'art. 4 del D.M. 3 settembre 2019 ed il mantenimento prospettico dell'equilibrio di bilancio in presenza di una spesa incrementale massima per le assunzioni a tempo indeterminato di €. 3.500.000,00 destinate al Fabbisogno di personale 2026-2028 congiunto Consiglio-Giunta"*.

Alla luce della capacità assunzionale disponibile, l'Ente può dunque avviare, nel corso dell'anno 2026, un primo parziale processo di copertura delle carenze di personale mediante le procedure di reclutamento che vengono illustrate alla successiva voce "Strategia di copertura del fabbisogno di personale". Tale percorso andrà poi necessariamente ad essere sviluppato nel corso delle annualità 2027 e 2028, sempre nei limiti della sostenibilità finanziaria delle assunzioni.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Come già evidenziato nella presente sezione del PIAO 2025/2027, il quadro normativo e contrattuale di riferimento ha previsto strumenti di valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale di ruolo all'interno dell'Ente, dando specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare le procedure selettive anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata. Al riguardo, una delle principali novità del CCNL "Funzioni Locali" del 16/11/2022 è stata la



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

previsione di due distinte procedure di progressione tra le Aree: la progressione verticale speciale (o *transitoria*) ex art. 13 CCNL e la progressione verticale ordinaria (o *a regime*) ex art. 15 dello stesso CCNL.

La progressione verticale speciale (o transitoria) prevede la deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'Area dall'esterno, di cui al penultimo periodo dell'articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001 e, per la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, di cui ai commi 6,7,8 dell'articolo 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, si sostanzia in una procedura valutativa, finanziata in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018.

Il PIAO 2025/2027, integrando il precedente sviluppo del processo di valorizzazione del personale interno, ha quindi previsto l'attivazione delle progressioni tra le Aree secondo la modalità derogatoria, a valore sulle risorse disponibili, quantificate in conformità al CCNL.

Le Progressioni tra le Aree hanno avuto luogo con procedura valutativa cui sono stati ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021. La procedura selettiva, indetta ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, ha fatto seguito alla conclusione del prescritto confronto con le Organizzazioni Sindacali che ha definito i requisiti e i criteri per l'effettuazione della suddetta procedura. In esito al confronto sindacale, con D.G.R. n. 505 del 28/07/2025, è stato approvato il relativo "*Disciplinare per le progressioni verticali speciali (o in deroga) ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021*", improntato ai principi di merito professionale, economicità procedurale, semplificazione, snellimento e informatizzazione dell'azione amministrativa.

I criteri di valutazione e i pesi loro attribuiti, come definiti all'esito della procedura di confronto sindacale, fermi restando i requisiti d'accesso già dettagliatamente previsti dal CCNL, sono stati calibrati sulle funzioni che, secondo l'ordinamento professionale vigente, i candidati, qualora vincitori, sarebbero stati chiamati a svolgere. Con il riconoscimento di detti pesi percentuali si è voluto temperare l'interesse alla progressione di carriera dei dipendenti maggiormente esperti, con quello dell'Amministrazione ad avere in organico personale qualificato in possesso di rilevanti titoli di studio, professionali e formativi, adeguati alla qualifica e alle mansioni dell'Area di destinazione.

La procedura selettiva interna in questione prevedeva, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili quantificate nel PIAO 2025, la copertura di complessivi: n. 111 posti nell'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B), n. 120 posti nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) e n. 222 posti nell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D). Le procedure di reclutamento si

Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

sono regolarmente e ordinatamente concluse con l'inquadramento contrattuale nell'Area superiore dei vincitori entro il termine previsto dal citato CCNL 2019-2021, ossia il 31/12/2025. Quale ulteriore strumento per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area contrattuale di inquadramento, anche in seguito ad attività formative, sono state previste, nel quadro della contrattazione integrativa decentrata le progressioni economiche all'interno delle Aree per l'anno 2025. Con Accordo di Delegazione Trattante del 19/12/2025, confermato in via definitiva con voto unanime di tutta la RSU e delle OO. SS. in data 30/12/2025, è stata destinata – ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e dell'art. 14 del vigente CCNL – la quota di finanziamento dei differenziali pari ad € 1.844.550,00 che trova copertura nelle risorse stabili del Fondo 2025 e finanziaria – come da parere della Ragioneria Generale dello Stato, confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica – i differenziali stipendiali attribuibili nella misura massima del 50% degli aventi diritto, ovvero coloro che posseggono, alla data 01/01/2025, due anni di anzianità nell'attuale posizione economica, così suddivisi:

Costo progressioni all'interno dell'Area - 01/01/2025

AREA CONTRATTUALE	TOTALE	50%	Imp. Diff. tab A CCNL 16/11/2022	Costo annuale
Area degli Operatori	244	122	550	66.825,00
Area degli Operatori Esperti	420	210	650	136.175,00
Area degli Istruttori	1250	625	750	468.750,00
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1466	733	1600	1.172.800,00
	3380	1.690		1.844.550,00

Tabella 47 - Costo progressioni all'interno dell'Area

In linea con il quadro contrattuale di riferimento, i differenziali stipendiali saranno attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascun Area contrattuale, previa approvazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva sulla scorta della comparazione dei seguenti criteri definiti dal richiamato Accordo sindacale: risultati individuali e collettivi conseguiti dai singoli candidati nel quadro di sistema di "Performance" dell'Ente; titoli di arricchimento professionale e di esperienza acquisiti nel corso della carriera lavorativa; titoli di competenza e culturali conseguiti.

In sede di Accordo, le Parti hanno condiviso che la procedura dovrà essere finalizzata alla massima digitalizzazione e semplificazione, mediante l'adozione di apposito Avviso ai dipendenti



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

ai fini della presentazione della domanda di partecipazione su apposita piattaforma dedicata. In esecuzione delle disposizioni contrattuali di riferimento e in attuazione di quanto previsto dal citato Accordo, è stato pubblicato l'Avviso interno rivolto ai dipendenti finalizzato a disciplinare le modalità di partecipazione alla procedura mediante la piattaforma BOL, sulla falsariga delle precedenti progressioni economiche orizzontali (v. PEO2020, PEO2021 e PEO2022), nonché della stessa progressione verticale in deroga di cui si è detto in precedenza. Detto Avviso è stato pubblicato in apposita sezione del Portale regionale il 31/12/2025, assicurandone la massima diffusione tra il personale dipendente, al fine di garantire adeguata informazione, trasparenza e pari opportunità di partecipazione.

L'Ente persegue inoltre l'obiettivo di garantire la migliore allocazione delle risorse umane da un punto di vista professionale, logistico e, ove organizzativamente compatibile, anche personale. In merito alla *"mobilità interna"* tra le varie strutture apicali dell'Ente, ovvero tra i diversi uffici apicali e all'interno degli stessi. I dati relativi alla mobilità interna, pubblicati nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del Portale, indicano un'assai consistente applicazione dell'istituto anche nel corso dell'anno 2025, con particolare riferimento all'Area degli Istruttori e all'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Le rilevanti attività di acquisizione di nuove risorse umane che hanno caratterizzato i precedenti cicli di programmazione sono state completate nel corso dell'anno 2025, come di seguito descritto.

Per quanto riguarda la Aree professionali del Comparto, sono proseguite, nell'anno 2025, con il completamento della procedura iniziata nell'annualità precedente, prevista dalla D.G.R. n. 226/2024 (di integrazione al PIAO 2024/2026), e dunque con l'assunzione in G.R.C. delle ultime n. 3 unità (a fronte delle complessive n. 30) nel profilo *"Istruttore Sistemi Informativi e Tecnologie"*, mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 98 posti di ex *"categoria C"*, profilo professionale di *"Istruttore Sistemi informativi e tecnologie (cod. C-SIT)"*.

Successivamente, il PIAO 2025-2027 ha previsto la *"integrazione del reclutamento di personale di area informatica da destinare agli Uffici regionali, già previsto dal punto 2 della D.G.R. n. 226/2024, con l'assunzione di ulteriori n. 20 unità di personale nel profilo professionale di "Istruttore sistemi informativi e tecnologie"*, mediante utilizzo della vigente graduatoria del concorso pubblico, per titoli ed esami, confermata in via definitiva con D.D. n. 96 del 27/09/2022", cioè della medesima graduatoria *"C-SIT"*. Nel mese di aprile 2025, pertanto, sono state ultimate le procedure di contrattualizzazione delle citate ulteriori n. 20 unità di personale



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

nel profilo di "Istruttore Sistemi informativi e tecnologie", da destinare alle Strutture Apicali dell'Amministrazione.

Gli esiti della rilevante attività di potenziamento del personale nell'area informatica sono illustrati nelle tabelle ricognitive di cui alle precedenti sezioni nella quali è documentato il sostanziale incremento percentuale del personale in servizio aventi profilo professionale informatico.

Sempre con riferimento alla menzionata graduatoria concorsuale "C-SIT", al termine delle predette due procedure di reclutamento interno, ai sensi del punto n. 3 della stessa D.G.R. n. 226/2024, è stato disposto di concedere l'utilizzo della stessa graduatoria ad Enti diversi dalla G.R.C. che fossero interessati all'assunzione di personale con profilo informatico nei propri ruoli, "previa sottoscrizione di Accordo e nel rispetto dell'ordine cronologico di acquisizione delle richieste dagli Enti interessati, nonché dell'ordine di posizione in graduatoria dei candidati". In esito alla messa a disposizione della graduatoria de qua, tre Enti hanno manifestato e confermato il proprio interesse all'utilizzo della stessa con conseguente stipula di altrettante Convenzioni con la G.R.C.: Convenzione REP. n. 001/2025 CONV. per il reclutamento di n. 2 unità di personale con contratto a tempo pieno e indeterminato presso l'A.S.L. Caserta; Convenzione REP. n. 002/2025 CONV. per il reclutamento di n. 1 unità di personale con contratto a tempo pieno e indeterminato e n. 6 unità di personale con contratto a tempo pieno e determinato presso ACER Campania e Convenzione REP. n. 003/2025 CONV. per il reclutamento di n. 35 unità di personale con contratto a tempo pieno e indeterminato e n. 45 unità di personale con contratto a tempo pieno e determinato presso SMA Campania S.p.A finalizzate alla attivazione del Servizio NUE su base regionale. In tale quadro, non sfugge il rilievo strategico e le positive ricadute sulla cittadinanza che derivano dal supporto organizzativo dato dalla Giunta alla predetta attivazione del NUE mediante la messa a disposizione di personale adeguatamente selezionato.

Il competente ufficio di Settore della Giunta Regionale della Campania ha curato la relativa istruttoria che, al termine dell'anno 2025, ha permesso, nel rigoroso rispetto dell'ordine di graduatoria, l'individuazione e la trasmissione dei nominativi dei candidati che hanno manifestato l'interesse all'assunzione a tempo pieno e indeterminato presso i citati Enti utilizzatori della graduatoria.

Nel corso dell'anno 2025 si è proceduto, in conformità allo specifico indirizzo del PIAO, alla integrazione oraria al 50% (18 ore settimanali) della misura della prestazione lavorativa resa dalle unità ex LSU appartenenti alle Aree degli "Operatori" e "Operatori Esperti", precedentemente stabilizzate in misura ridotta nel corso dell'anno 2021.

Altra procedura di reclutamento, riguardante l'anno 2025 e menzionata nel precedente PIAO, è stata quella del bando di: "Concorso pubblico, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

di coesione e per il Sud”, da inquadrare nell’Area dei Funzionari, indetto dalla Commissione RIPAM e dal Dipartimento per le Politiche di Coesione, ai sensi dell’art. 19 del decreto-legge n. 124/2023.

Al riguardo, giova precisare che la spesa per dette assunzione trova copertura sui fondi del Bilancio Statale all’uopo previsti senza intaccare, dunque, la capacità assunzionale dell’Ente.

Con comunicazione del 06/06/2025, mediante piattaforma web appositamente predisposta, il Dirigente delegato dal Presidente della Giunta Regionale della Campania, ha confermato ai competenti Uffici ministeriali la volontà dell’Amministrazione regionale a procedere all’assunzione del personale assegnato per complessive n. 66 unità, suddivise in cinque profili professionali e segnatamente: n. 12 unità nel profilo di “Specialista ecologico ambientale per Regioni, Città metropolitane ed Enti locali (Codice B.1. CAM)”, n. 21 unità nel profilo di “Specialista economico statistico per Regioni, Città metropolitane ed Enti locali (Codice B.2. CAM)”, n. 13 unità nel profilo di “Specialista giuridico amministrativo per Regioni, Città metropolitane ed Enti locali (Codice B.3.CAM)”, n. 1 unità nel profilo di “Specialista in attività culturali e sviluppo del territorio per Regioni, Città metropolitane ed Enti locali (Codice B.4.CAM)” e n. 19 unità nel profilo di “Specialista tecnico per Regioni, Città metropolitane ed Enti locali (Codice B.6.CAM)”. Con distinte note della Direzione Concorsi del Formez, sono stati poi comunicati alla Giunta Regionale della Campania i nominativi dei n. 66 candidati assegnati all’Amministrazione Regionale.

All’esito degli integrali controlli istruttori, sono poi stati assunti nei ruoli della Giunta Regionale della Campania n. 61 unità complessive: n. 12 unità nel profilo regionale di “Funzionario Tecnico – Ambiente” (corrispondente al cod. concorsuale B.1.CAM), n. 21 unità nel profilo regionale di “Funzionario Risorse Finanziarie – Programmazione e Gestione Fondi Europei e Nazionali” (corrispondente al cod. concorsuale B.2.CAM), n. 12 unità nel profilo regionale di “Funzionario Amministrativo – Procedure Amministrative” (corrispondente al cod. concorsuale B.3.CAM), n. 1 unità nel profilo regionale di “Funzionario policy regionali – attrazione culturale e turistica” (corrispondente al cod. concorsuale B.4.CAM) e n. 15 unità nel profilo regionale di “Funzionario Tecnico – Progettazione, Valutazione e Controllo di Opere/Lavori/Infrastrutture” (corrispondente al cod. concorsuale B.6.CAM).

I dati dei vincitori del concorso “Ripam Cap Coe” assegnati alla Regione e sin qui assunti sono stati caricati sull’apposita piattaforma ministeriale “START” e telematicamente trasmessi, al momento della presa di servizio, al Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud, ai fini della rendicontazione relativa alla procedura *de qua*.

A seguito delle assenze in sede di stipula del contratto individuale di lavoro, delle rinunce espresse preventivamente pervenute sono stati, infine, richiesti alle competenti strutture centrali



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

ulteriori nominativi in sostituzione delle unità assenti/rinunciarie/dimissionarie. La procedura di reclutamento da qua si concluderà, quindi, con le ultime assunzioni quando perverranno detti nominativi sostitutivi dal Dipartimento per le Politiche di Coesione.

Il precedente PIAO conteneva anche indirizzi in ordine all'urgente rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente nello svolgimento delle competenze regionali in materia fitosanitaria di cui al D.lgs. n. 19/2021, formulando indirizzo alla Direzione Generale per le Politiche Agricole, d'intesa con la D.G. per le Risorse Umane, di attivare corsi di formazione e aggiornamento interno per "Agenti" e "Ispettori Fitosanitari" di cui all'articolo 23 del richiamato D.Lgs. Ciò con la finalità di individuare almeno n. 50 unità di personale da adibire alle mansioni di Agente e Ispettore in aggiunta a quelli che già svolgono detta funzione. Analogamente sono stati previsti corsi di formazione finalizzati all'espletamento della funzione di "Tecnico di laboratorio". In esito alla conclusione di detti percorsi, l'Ente si riserva di adottare determinazioni in ordine all'eventuale reclutamento dall'esterno, ferma restando la relativa sostenibilità finanziaria.

L'amministrazione ha costantemente adempiuto alle quote d'obbligo di cui alla L. n. 68/1999 come risulta dai Prospetti Informativi annuali redatti negli anni precedenti. Nel corso dall'anno 2025, l'Ente ha formalmente richiesto al Dipartimento per le Politiche di Coesione di riservare, nel quadro del concorso "Ripam Cap Coe" n. 6 posti alle assunzioni obbligatorie. Qualora in esito alla conclusione delle procedure di reclutamento "Ripam Cap Coe" non dovessero essere assegnate all'Ente ulteriori unità riservate e dovesse emergere dai dati del Prospetto Informativo aggiornato al 31/12/2025 una scopertura della quota d'obbligo di cui all'articolo 1 della L. n. 68/1999, l'Ente si riserva di adottare le relative determinazioni in ordine alla definizione delle modalità di assunzione obbligatoria e all'individuazione dei relativi profili professionali da mettere a selezione.

Da un punto di vista generale, l'assunzione delle determinazioni in ordine al reclutamento del personale delle Aree del comparto risulta, allo stato, pregiudizialmente condizionata dall'attuale regime di esercizio provvisorio disposto con L.R. n. 15/2025, riservandosi, sin d'ora, eventuali aggiornamenti in corso di anno all'esito dell'approvazione del bilancio.

Con riferimento all'Area della Dirigenza, risultano tuttora vigenti, per l'effetto della proroga di un ulteriore anno, disposta con L.R. n. 13 del 25/07/2024, le seguenti graduatorie definitive di merito dei concorsi indetti nei precedenti cicli di programmazione:

- Dirigente Area Culturale e Comunicazione - codice "DCC" (scadenza 18/04/2026);
- Dirigente Area Politiche Agricole - codice "DPA" (scadenza 18/04/2026);
- Dirigente Area Socio-Sanitaria - codice "DSS" (scadenza 20/04/2026);
- Dirigente Area Amministrativa - codice "DAM" (scadenza 28/04/2026);
- Dirigente Area Economico-Finanziaria - codice "DEF" (scadenza 28/04/2026);



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- Dirigente Area Tecnica - codice "DAT" (scadenza 28/04/2026).

3.3.5 Formazione del personale

a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale

La Regione Campania attribuisce alla formazione un ruolo strategico, volto a sostenere la crescita professionale, l'aggiornamento del personale in servizio e l'integrazione dei neoassunti nei processi organizzativi. Lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità dei dipendenti regionali rappresenta un pilastro essenziale nella gestione delle risorse umane e si colloca al centro del percorso di rinnovamento dell'Ente, promuovendo la diffusione di valori condivisi e di regole comportamentali con il duplice intento di accrescere la professionalità e la motivazione dei dipendenti e di migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, contribuendo così alla creazione di valore pubblico.

La programmazione e la realizzazione delle iniziative formative hanno l'obiettivo di rafforzare le competenze tecniche e trasversali, promuovere l'innovazione e di sostenere la transizione digitale ed ecologica, in linea con gli obiettivi del PNRR, le disposizioni normative e le direttive ministeriali più recenti.

In coerenza con gli indirizzi già definiti nei precedenti PIAO, anche per il 2026, la Regione Campania rinnova il proprio impegno nella promozione di iniziative mirate alla crescita e alla valorizzazione delle competenze e della professionalità del personale.

Linee strategiche e obiettivi

Il Piano Formativo Triennale definisce l'indirizzo strategico attraverso il quale l'Amministrazione intende sviluppare, consolidare e valorizzare le competenze del personale, in coerenza con gli obiettivi istituzionali, con le priorità del PIAO e con gli indirizzi ministeriali in materia di formazione continua nella pubblica amministrazione. In attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025³³ *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi e obiettivi"*, la pianificazione delle attività formative dell'Ente sarà orientata agli interventi previsti e imposti dalla normativa

³³ Le indicazioni contenute nelle direttive ministeriali 2023–2025, in particolare: la Direttiva 23 marzo 2023, la Direttiva 28 novembre 2023, la Direttiva 14 gennaio 2025, orientano la programmazione formativa al rafforzamento della capacità amministrativa, allo sviluppo delle competenze digitali e trasversali, al miglioramento della qualità dei servizi e alla valorizzazione del capitale umano.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

vigente, sia di carattere generale che di settore, nonché allo sviluppo delle aree di competenza ritenute strategiche per la crescita e la valorizzazione del personale e nel rafforzamento della capacità amministrativa; in particolare, la progettazione degli interventi formativi sarà tesa ad assicurare un numero di formazione pro-capite annue, non inferiore a 40, e si articolerà nelle seguenti cinque aree di competenza fondamentali individuate dalla Direttiva:

- ✓ le competenze per l'attuazione della transizione amministrativa associate ai processi di innovazione e ammodernamento avviati nell'ambito del PNRR;
- ✓ le competenze per l'attuazione della transizione digitale associate ai processi di innovazione e ammodernamento avviati nell'ambito del PNRR;
- ✓ le competenze per l'attuazione ecologica associate ai processi di innovazione e ammodernamento avviati nell'ambito del PNRR;
- ✓ le competenze di *leadership* e le *soft skill*, indispensabili per orientare e sostenere le persone nei processi di cambiamento legati alle transizioni in corso;
- ✓ le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale delle pubbliche amministrazioni moderne orientate all'inclusione, alle pari opportunità, all'integrità, alla sicurezza e alla privacy.

A tale riguardo, si esplicitano di seguito le attività formative pianificate nell'annualità 2026.

Pianificazione annuale della formazione 2026 del personale dirigenziale e del comparto

Nell'annualità 2026, le attività di formazione e sviluppo del personale dirigenziale e del comparto della Giunta regionale della Campania si concentreranno sulle aree di seguito elencate, per ciascuna delle quali, viene riportato l'intervento formativo pianificato:

➤ TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

• **Fondamenti di Program Management**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (36 minuti) Intermedio (51 minuti) e Avanzato (1 ora e 12 minuti) = 2 ore e 39 minuti.

Contenuti associati: Il programma mira a sviluppare le conoscenze e le competenze tecniche fondamentali per coordinare e gestire efficacemente programmi ampi e strategici composti da più progetti.

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale. Dirigenti circa n. 200; - Il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680.

Modalità di erogazione della formazione: e-learning



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Risorsa: Piattaforma Syllabus

Tempi di erogazione: anno 2026

- **La politica di coesione: quadro normativo e opportunità**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Introduttivo (2 ore e 50 minuti) e Base (4 ore e 10 minuti) = 7 ore

Contenuti associati: Conoscere gli obiettivi delle politiche di coesione dell'Unione Europea e le procedure di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dei finanziamenti.

Destinatari (Target): - il personale dirigenziale che si occupa dei fondi europei. Dirigenti n. 20; - il personale del comparto che si occupa dei fondi europei. Dipendenti n. 150

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Il PNRR e la gestione del ciclo di vita dei finanziamenti UE**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Introduttivo (2 ore e 20 minuti) e Base (4 ore e 20 minuti) = 6 ore e 40 minuti.

Contenuti associati: finalità e obiettivi strategici del PNRR e la gestione del ciclo di vita dei finanziamenti UE. Approfondisce, inoltre, contesto, missioni e governance del Piano.

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale. Dirigenti circa n. 200 - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680.

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Fondamenti di Project Management**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (3 ore e 34 minuti), Intermedio (2 ore e 47 minuti) e Avanzato (2 ore e 13 minuti) = 8 ore e 34 minuti.

Contenuti associati: sviluppare le conoscenze e le competenze tecniche fondamentali per coordinare e gestire efficacemente progetti.

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale. Dirigenti circa n. 200; - Il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680.

Modalità di erogazione della formazione: e-learning



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: anno 2026

- **La piattaforma ReGiS per il Next generation EU: funzionalità e strutturazione**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (6 ore) e Avanzato (7 ore e 30 minuti) = 13 ore e 30 minuti

Contenuti associati: la struttura del sistema ReGiS offrendo una panoramica delle sue funzionalità ed esplorandone l'utilizzo, con particolare riferimento alla coerenza con la governance del PNRR

Destinatari (Target): - il personale dirigenziale interessato alla conoscenza del sistema ReGiS. Dirigenti n. 20; - il personale del comparto interessato alla conoscenza del sistema ReGiS. Dipendenti n.150

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi – Obbligatorio (ai sensi della Legge n. 124 del 2015, D.P.R. n. 81 del 2022)**

Struttura e numero di ore: livello Avanzato = 4 ore

Contenuti associati: contesto normativo di riferimento del lavoro agile nella PA, delinea gli strumenti organizzativi disponibili e indica le competenze abilitanti essenziali

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale – Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Accountability per il governo aperto**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Introduttivo (2 ore e 20 minuti) e Intermedio (2 ore e 10 minuti) = 4 ore e 30 minuti.

Contenuti associati: accrescere le conoscenze sul concetto di accountable, vale a dire rendere conto ai cittadini riguardo le scelte fatte, i risultati ottenuti e le relative conseguenze. Il



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

principio dell'accountability riconosce alla collettività il diritto di essere informata sulle decisioni, di criticarle e di avere delle risposte da parte dei decisori.

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale. Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (2 ore e 20 minuti) e Intermedio (2 ore e 10 minuti) = 4 ore e 30 minuti.

Contenuti associati: promuovere i principi dell'Open Government, favorendo il coinvolgimento dei cittadini, al fine di rafforzare l'accountability, la trasparenza e la tracciabilità delle politiche pubbliche.

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale – Dirigenti circa n. 206; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) - Contenuti aggiornati alle disposizioni del D.Lgs. 209/2024 – Aggiornamento. - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 36/2023, L. n. 190 del 2012) per il personale che gestisce contratti pubblici**

Struttura e numero di ore: livello introduttivo (2 ore e 20 minuti) e livello base (9 ore) = 11 ore e 20 minuti

Contenuti associati: D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 209/2024

Destinatari (Target): tutto il personale dirigenziale che non ha terminato il percorso, neoassunto o interessato a un aggiornamento continuo – Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto che non ha terminato il percorso, neoassunto o interessato a un aggiornamento continuo. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e-learning



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: fino ad ottobre 2026

- **Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) - Contenuti aggiornati alle disposizioni del D.Lgs. 209/2024 – Aggiornamento. obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 36/2023, L. n. 190 del 2012) per il personale che gestisce contratti pubblici**

Struttura e numero di ore: livello introduttivo (3 ore) e livello base (6 ore e 20 minuti) = 9 ore e 20 minuti

Contenuti associati: D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 209/2024

Destinatari (Target): il personale dirigenziale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica e/o interessato a un aggiornamento continuo. Dirigenti circa n. 200; personale del comparto che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica e/o interessato a un aggiornamento continuo. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: fino ad ottobre 2026

- **Comunità di Pratica in materia di contratti Pubblici**

Struttura e numero di ore: sempre attiva

Contenuti associati: il nuovo codice degli appalti, con l'obiettivo di continuare a promuovere lo scambio di esperienze, l'apprendimento condiviso e la diffusione della conoscenza.

Destinatari (Target): - il personale dirigenziale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica. Dirigenti n. 20; - il personale del comparto che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica Dipendenti n. 168

Modalità erogazione della formazione: Piattaforma Microsoft Teams - aula virtuale

Risorsa: Piattaforma Microsoft Teams

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Programma delle iniziative di formazione in materia di Appalti Pubblici della rete degli osservatori regionali dei contratti pubblici. PNRR ACADEMY – Piano Nazionale di Formazione**



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Struttura e numero di ore: formazione di base, specialistica e avanzata, Durata variabile

Contenuti associati: D.lgs. 36/2023 aggiornato al Decreto Correttivo D.lgs. 209/2024.

Destinatari (Target): personale dirigenziale che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica e/o interessato a un aggiornamento continuo. Dirigenti della G.R.C. che autonomamente si iscrivono (RUP); personale del comparto che gestisce procedure di affidamento ad evidenza pubblica e interessato a un aggiornamento continuo. Dipendenti della G.R.C. che autonomamente si iscrivono (RUP).

Modalità erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma FNA – Formazione Nazionale Appalti

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Percorso di aggiornamento PRIGA nell'ambito dell'intervento "Qualità del Dato" sui seguenti temi:**

"Il sistema di monitoraggio regionale S.U.R.F.

Struttura e numero di ore: da definire - 6 giornate di formazione dedicate al Sistema di Monitoraggio Regionale S.U.R.F.

Contenuti associati: formazione operativa

Destinatari (Target): Ros e Team di Obiettivo Specifico – il personale del comparto. Dipendenti circa n. 110

Modalità erogazione della formazione: presenza\ on line

Risorsa: operatori di mercato

Tempi di erogazione: I semestre 2026

"Aggiornamento Strumenti di attuazione del Programma Fesr 2021-2027 alla luce delle novità intervenute"

Struttura e numero di ore: da definire- 3 giornate di formazione sugli strumenti di attuazione del Programma

Contenuti associati: disciplina di settore;

Destinatari (Target). Ros e Team di Obiettivo Specifico – il personale del comparto. Dipendenti

circa n. 170

Modalità erogazione della formazione: presenza\ on line

Risorsa: Corso autoprodotta



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Tempi di erogazione: I semestre 2026

“Aggiornamenti in tema di Opzioni di semplificazioni dei Costi”

Struttura e numero di ore: da definire - 2 giornate di formazione sulle opzioni di semplificazione dei costi

Contenuti associati: disciplina di settore

Destinatari (Target). Ros e Team di Obiettivo Specifico -il personale del comparto. Dipendenti circa n.170

Modalità erogazione della formazione: presenza\ on line

Risorsa: Corso autoprodotta

Tempi di erogazione: II semestre 2026

“Programmazione e l’attuazione delle misure afferenti a STEP”

Struttura e numero di ore: da definire - 2 giornate di formazione sulle opzioni di semplificazione dei costi

Contenuti associati: disciplina di settore

Destinatari (Target). Ros e Team di Obiettivo Specifico -il personale del comparto. Dipendenti circa n. 40

Modalità erogazione della formazione: presenza\ on line

Risorsa: Corso autoprodotta

Tempi di erogazione: I semestre 2026

“Strumenti di attuazione del PR FESR, Inquadramento della gestione contabile dei Programmi, Sistema di monitoraggio regionale S.U.R.F.”

Struttura e numero di ore: da definire - 4 giornate di formazione sui temi e sugli strumenti afferenti al PR FESR destinate al personale assunto con il concorso RIPAM CapCoe
Contenuti associati: disciplina di settore e formazione operativa

Destinatari (Target). dipendenti assunti nell’Amministrazione regionale attraverso il concorso RIPAM CapCoe. Dipendenti circa n. 66

Modalità erogazione della formazione: presenza\ on line

Risorsa: Corso autoprodotta

Tempi di erogazione: I semestre 2026



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

➤ TRANSIZIONE DIGITALE:

- **La digitalizzazione dei contratti pubblici - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 36/2023, L. n. 190 del 2012) per il personale che gestisce contratti pubblici**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (2 ore e 20 minuti), Intermedio (4 ore) e Avanzato (4 ore e 20 minuti) = 10 ore e 40 minuti.

Contenuti associati: excursus completo sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, obbligo per tutta la PA dal 1° gennaio 2024.

Destinatari (Target): - il personale dirigenziale che gestisce contratti pubblici e/o interessato ad un aggiornamento continuo. Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto che gestisce contratti pubblici e/o interessato ad un aggiornamento continuo. Dipendenti circa n.3680

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: fino ad ottobre 2026

- **Qualità dei servizi digitali per il governo aperto**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Introduttivo (1 ora e 30 minuti) e Intermedio (3 ore e 30 minuti) = 5 ore.

Contenuti associati: rassegna di modelli teorici e strumenti operativi per la progettazione, realizzazione e valutazione dei servizi digitali della PA per l'erogazione al cittadino di servizi pubblici di qualità.

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale – Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680.

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA – obbligatorio (ai sensi degli obiettivi delineati da AgID e dall’Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale)**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base = 1 ora e 25 minuti.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Contenuti associati: Potenziare la consapevolezza in materia di cybersicurezza nel contesto della Pubblica Amministrazione, a fronte della crescente esposizione alle minacce cyber e agli attacchi informatici.

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale – Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e -learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Utilizzo del sistema di gestione degli atti**

Struttura e numero di ore: 1 modulo in incontri da remoto da 2 ore = 4 ore

Contenuti associati: comprensione dei razionali alla base degli obblighi di pubblicazione di un atto, comprensione dei legami con il resto dell'ecosistema regionale, utilizzo dell'applicativo Sinfonia- Atti

Destinatari (Target): -tutto il personale dirigenziale. Dirigenti circa n.200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n.3680

Modalità di erogazione della formazione: da remoto

Risorsa: Piattaforma Teams

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Utilizzo del sistema di gestione documentale e protocollo**

Struttura e numero di ore: 1 modulo della durata di 6 ore

Contenuti associati: comprensione dei razionali alla base della protocollazione e della fascicolazione, utilizzo dell'applicativo Sinfonia-Protocollo

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale. Dirigenti circa n.200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n.3680

Modalità di erogazione della formazione: da remoto.

Risorsa: Piattaforma Teams.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Gestione degli archivi**

Struttura e numero di ore: 2 moduli di 4 ore e 1 incontro in presenza di 1 ora = 9 ore.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Contenuti associati: comprensione delle ricadute archivistiche nella scelta della classificazione dei documenti. Valutazione dei documenti e loro possibile scarto.

Destinatari (Target): - il personale dirigenziale. Dirigenti n. 10; - il personale del comparto Dipendenti n. 100

Modalità di erogazione della formazione: da remoto e in presenza (incontro in Soprintendenza dei beni archivistici a Napoli)

Risorsa: Piattaforma Teams – Personale della Soprintendenza dei beni archivistici di Napoli

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Sicurezza delle informazioni e Standard ISO9001**

Struttura e numero di ore: 1 ora e 30 minuti

Contenuti associati: Percorso formativo sul tema della Sicurezza delle informazioni e Standard ISO 9001

Destinatari (Target): - il personale dirigenziale dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale. Dirigenti n. 7; - il personale del comparto dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale. Dipendenti circa 148

Modalità di erogazione della formazione: da remoto sincrona e asincrona.

Risorsa: Microsoft Teams

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Sicurezza delle informazioni e Standard ISO27001**

Struttura e numero di ore: 1 ora e 30 minuti

Contenuti associati: Sicurezza delle informazioni e Standard ISO 27001 nell'ambito delle attività intraprese dall'Ufficio Speciale per l'Amministrazione Digitale inerenti alla qualificazione del Data Center di Don Bosco ed al mantenimento delle relative certificazioni ISO

Destinatari (Target): - il personale dirigenziale dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale. Dirigenti n.7; - il personale del comparto dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale. Dipendenti circa n. 148

Modalità di erogazione della formazione: da remoto sincrona e asincrona.

Risorsa: Microsoft Teams.

Tempi di erogazione: II semestre 2026



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- **Amministratore di sistema**

Struttura e numero di ore: 1 ora e 30 minuti

Contenuti associati: Formazione e sensibilizzazione sul ruolo di Amministratore di Sistema nell'ambito delle attività intraprese all'Ufficio Speciale per l'Amministrazione Digitale inerenti alla qualificazione del Data Center di Don Bosco e al mantenimento delle relative Certificazioni ISO

Destinatari (Target): -il personale dirigenziale, il cui ruolo può prevedere attività di amministrazione dei sistemi quali, ad esempio, server e storage, reti, sicurezza informatica, impianti, devops, data base e posta elettronica. Dirigenti n. 1: - il personale del comparto, il cui ruolo può prevedere attività di amministrazione dei sistemi quali, ad esempio, server e storage, reti, sicurezza informatica, impianti, devops, data base e posta elettronica. Dipendenti n. 59

Modalità di erogazione della formazione: da remoto sincrona e asincrona

Risorsa: Microsoft Teams.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Continuità Operativa e Standard ISO22301 - Concetti Generali**

Struttura e numero di ore: 1 ora.

Contenuti associati: Concetti generali di Continuità Operativa e dello standard ISO 22301.

-Procedura di Continuità Operativa: Business Impact Analysis e Risk Impact Assessment.

-Descrizione del Piano di Continuità Operativa adottato

Destinatari (Target): - personale dirigenziale dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale. Dirigenti n. 7 ; - personale del comparto dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale. Dipendenti circa n. 148

Modalità di erogazione della formazione: da remoto sincrona e asincrona

Risorsa: Microsoft Teams.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Continuità Operativa e Standard ISO22301 – Personale Operativo**

Struttura e numero di ore: 1 ora.

Contenuti associati: Obiettivi del Piano di DR e del Piano di Continuità Operativa;

-Descrizione del Piano di Continuità Operativa adottata, analizzando le specificità delle diverse Strategie adottate.



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

-Comprensione del ruolo conferito e delle azioni richieste a ciascun partecipante sia in caso di ripristino che di test;

-Apprendimento del processo/i di specifica competenza sia in caso di ripristino che di test;

Destinatari (Target): il personale dirigenziale con ruolo operativo nella gestione dei processi dell'US 301 rientranti nel perimetro dell'attività in oggetto. Dirigenti n. 1; - il personale del comparto con ruolo operativo nella gestione dei processi dell'US 301 rientranti nel perimetro dell'attività in oggetto. Dipendenti n. 49

Modalità di erogazione della formazione: da remoto sincrona e asincrona

Risorsa: Microsoft Teams.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Corso in materia di Cyber sicurezza - obbligatorio (ai sensi degli obiettivi delineati da AgID e dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale)**

Struttura e numero di ore: per chi non ha completato il precedente percorso - 12 moduli della durata complessiva di circa 6 ore (per i livelli I II e III); per tutto il personale (ivi incluso quello dirigenziale): Campus (IV anno) saranno attivati 1 o più contenuti al mese e la durata complessiva annuale sarà di 9 ore circa

Contenuti associati: comportamenti in materia di cyber sicurezza (phishing, gestione psw, social, privacy, mobil device, fake news, chiavette usb, malware, sicurezza e-mail, browser web, scenari critici, ingegneria sociale (per i livelli I II e III); IV anno "in programmazione"

Destinatari (Target): -tutto il personale dirigenziale – Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: da remoto.

Risorsa: Piattaforma Cyberguru

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Corso in materia di Accessibilità**

Struttura e durata: 1 modulo da 2 ore

Contenuti associati: rafforzamento della conoscenza e applicazione degli standard per garantire l'accessibilità

Destinatari (Target): -il personale dirigenziale coinvolto nella redazione di documenti – Dirigenti n. 10; - il personale del comparto coinvolto nella redazione di documenti. Dipendenti n. 100



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Modalità di erogazione della formazione: sincrona da remoto

Risorsa: Piattaforma Teams

Tempi di erogazione: I semestre 2026 (marzo-aprile)

- **Corso Accessibilità digitale degli strumenti informatici – Base – obbligatorio (ai sensi della Misura 1.4.2 del PNRR)**

Struttura e durata: webinar asincrono (12 ore) + laboratorio asincrono (4 ore) = 16 ore

Contenuti associati: fondamenti di accessibilità, fondamenti di usabilità, le tecnologie assistive, sistema normativo regolatorio dell'accessibilità, linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, programmazione strategica per favorire la digital-compliance, best practice per la scrittura accessibile, accessibilità degli strumenti digitali in sintesi. (normativa, regolamentazione e attività da svolgere per la realizzazione di contenuti accessibili)

Destinatari (Target) tutto il personale dirigenziale interessato – Dirigenti n. da definire; - tutto il personale del comparto interessato. Dipendenti n. da definire

Modalità di erogazione della formazione: webinar asincrono

Risorsa: piattaforma regionale Blended Learning

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Corso Accessibilità digitale degli strumenti informatici – Specialistico – obbligatorio (ai sensi della Misura 1.4.2 del PNRR)**

Struttura e durata: webinar asincrono (4 ore) + laboratorio asincrono (4 ore) = 8 ore

Contenuti associati: fondamenti di accessibilità e usabilità, le tecnologie assistive, sistema normativo regolatorio dell'accessibilità, programmazione strategica per favorire la digital-compliance, best practice per la scrittura accessibile, accessibilità degli strumenti digitali in sintesi (normativa, alla regolamentazione e alle attività da svolgere per garantire l'accessibilità fisica e ICT)

Destinatari (Target) :- il personale dirigenziale interessato – Dirigenti n. da definire; - il personale del comparto interessato. Dipendenti n. da definire

Modalità di erogazione della formazione: webinar asincrono

Risorsa: piattaforma regionale Blended Learning

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Corso Accessibilità digitale degli strumenti informatici – tecnico-specialistico –**



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

obbligatorio (ai sensi della Misura 1.4.2 del PNRR)

Struttura e durata: webinar asincrono (4 ore) + laboratorio asincrono (4 ore) = 8 ore

Contenuti associati: fondamenti di accessibilità, fondamenti di usabilità, le tecnologie assistive, sistema normativo regolatorio dell'accessibilità, linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, programmazione strategica per favorire la digital-compliance (progettazione/creazione di contenuti, siti e app accessibili e monitoraggio/valutazione accessibilità)

Destinatari (Target): il personale dirigenziale interessato – Dirigenti n. da definire; - il personale del comparto interessato. Dipendenti n. da definire

Modalità di erogazione della formazione: webinar asincrono

Risorsa: piattaforma regionale BlendedLearning

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Percorso Competenze digitali Syllabus – obbligatorio (ai sensi della Direttiva del Ministro per la PA del 23 marzo 2023)**

Struttura e durata: 5 aree di competenza, 3 livelli di padronanza previo Assesment iniziale: durata variabile in relazione al numero di corsi selezionati

Contenuti associati: il set minimo di conoscenze e abilità di base che consente al dipendente pubblico di partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione: 1. Dati, informazione e documenti informatici, 2. Comunicazione e condivisione, 3. Sicurezza, 4. Servizi on-line, 5. Trasformazione digitale

Destinatari (Target): il personale dirigenziale neoassunto e/o interessato – Dirigenti n. da definire; - il personale del comparto neoassunto e/o interessato. Dipendenti n. da definire

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: piattaforma Syllabus

Tempi di erogazione: anno 2026

- TRANSIZIONE ECOLOGICA

- **La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile - obbligatorio (ai sensi del d.lgs. 36/2023, L. n. 190 del 2012) per il personale che gestisce contratti pubblici**



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (2 ore) e Intermedio (2 ore) e Avanzato (2 ore) = 6 ore.

Contenuti associati: le fasi e i processi del Green Public Procurement evidenziando come il GPP permetta alla PA di integrare criteri di sostenibilità ambientale nelle procedure di acquisto.

Destinatari (Target): - il personale dirigenziale che gestisce contratti pubblici e/o interessato ad un aggiornamento continuo. Dirigenti circa n. 200; - personale del comparto che gestisce contratti pubblici e/o interessato ad un aggiornamento continuo. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

➤ LEADERSHIP e SOFT SKILLS

- **Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico – obbligatorio (ai sensi Direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023)**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (1 ora), Intermedio (2 ore e 30 minuti) e Avanzato (3 ore e 30 minuti) = 7 ore

Contenuti associati: approfondire l'utilizzo dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance individuale ed organizzativa nel contesto della Pubblica Amministrazione, con un focus specifico sui temi di leadership, performance e merito

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale – Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n.3680

Modalità di erogazione della formazione: e-learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Governo anticipante: competenze e strumenti per lavorare con il futuro**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (1 ora e 20 minuti), Intermedio (1 ora e 45 minuti) e Avanzato (1 ora e 30 minuti) = 4 ore e 35 minuti



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Contenuti associati: introduce e descrive le caratteristiche di un Governo Anticipante con un focus su metodi e strumenti utili a far fronte alla progressiva accelerazione del ritmo dei cambiamenti.

Destinatari (Target): -tutto il personale dirigenziale – Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e -learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: II semestre 2026

- **Corso sulle MICRORELAZIONI, gestione del confronto e del conflitto – attivazione a richiesta (Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica 24 marzo 2004 (benessere organizzativo), art. 7 del D.lgs. 165/2001, art. 28 del D.lgs 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 5 giornate della durata di 4 ore per un totale complessivo di 20 ore

Contenuti associati: soft skill, gestione del conflitto, gestione relazioni nei gruppi di lavoro

Destinatari (Target): personale del comparto, organizzato dall'ufficio del Datore di Lavoro. Programmate 5 edizioni per un totale di 150 dipendenti del comparto per le prime 3 mensilità 2026. In programmazione le restanti edizioni

Modalità di erogazione della formazione: presenza

Risorsa: docenti esterni

Tempi di erogazione: anno 2026

➤ PRINCIPI E VALORI DELLA PA - INTEGRITA' PUBBLICA

- **La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto - obbligatorio (ai sensi del D.P.R n. 62 del 2013)**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (4 ore), Intermedio (3 ore e 45 minuti) e Avanzato (2 ore e 45 minuti) = 10 ore e 30 minuti.

Contenuti associati: mira a fornire le conoscenze e le competenze per promuovere una solida cultura dell'integrità pubblica, principio fondante del Governo Aperto e pilastro delle democrazie occidentali



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Destinatari (Target): - tutto il personale dirigenziale. Dirigenti circa n. 200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e -learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: anno 2026

➤ PRINCIPI E VALORI DELLA PA – AZIONI POSITIVE

▪ **In prima linea contro ogni discriminazione**

Struttura e numero di ore: Livello di padronanza Base (2 ore), e Avanzato (5 ore) = 7 ore.

Contenuti associati: Promozione, sostegno e crescita dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni.

Destinatari (Target): tutto il personale dirigenziale. Dirigenti circa n.200; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 3680

Modalità di erogazione della formazione: e -learning

Risorsa: Piattaforma Syllabus.

Tempi di erogazione: anno 2026

➤ PRINCIPI E VALORI DELLA PA – PRIVACY

▪ **Corso specialistico operativo – dalle previsioni normative del GDPR agli adempimenti pratici (2 moduli della durata di 3 ore ciascuno) – obbligatorio per i referenti privacy di SPL/SSL**

Struttura e numero di ore: 2 moduli della durata di 3 ore = 6 ore

Contenuti associati: Modalità di redazione ed aggiornamento del Registro dei Trattamenti ai sensi dell'art.30 del GDPR; Modalità e tempi per la predisposizione dell'informativa all'interessato ai sensi artt. 12,13 e 14 del GDPR; Adeguamento normativo della contrattualistica, degli avvisi e dei vari bandi di gara; Redazione degli atti in ottica "Privacy by Design": esempio stesura atti - casi pratici; Pubblicazione degli Atti - Bilanciamento tra Privacy e Trasparenza: analisi delle varie pubblicazioni presenti sul sito web istituzionale



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

dell'Ente; Accesso agli atti e Privacy - esempi vari di accesso agli atti; La privacy nella redazione delle delibere dei fuori bilancio; quesiti proposti dai discenti ed analisi di casi pratici

Destinatari (Target): i referenti privacy di SPL/SSL Dirigenti circa n. 50; - il personale del comparto. Dipendenti circa n. 270

Modalità di erogazione della formazione: e -learning

Risorsa: Piattaforma BlendedLearning

Tempi di erogazione: I semestre 2026

- **Corso specialistico operativo – dalle previsioni normative del GDPR agli adempimenti pratici – Informativa, Autorizzazione e Registro Trattamenti (1 moduli della durata di 3 ore) – obbligatorio per i referenti privacy di SPL/SSL**

Struttura e numero di ore: 1 moduli della durata di 3 ore = 3 ore

Contenuti associati: Modalità di redazione ed aggiornamento: Informativa, Autorizzazione e Registro Trattamenti

Destinatari (Target): i referenti privacy di SPL/SSL Dirigenti n. 50 circa; - il personale del comparto. Dipendenti n. 270 circa

Modalità di erogazione della formazione: e -learning

Risorsa: Piattaforma Teams e BlendedLearning – formatori interni

Tempi di erogazione: 2 semestre 2026

➤ PRINCIPI E VALORI DELLA PA– SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- **Corso di formazione generale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 4 moduli formativi della durata complessiva generale di 8 ore. Aggiornamento periodico quinquennale della durata minima di 6 ore.

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): personale del comparto indipendentemente dal settore di appartenenza o dal livello di rischio, organizzato dall'ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato 1000 + Aggiornamento Dipendenti n. stimato 900

Modalità di erogazione della formazione: piattaforma e-learning (FAD ASINCRONA)

Risorsa: Piattaforma UDAL del Datore di Lavoro – corso autoprodotta



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Tempi di erogazione: in itinere e anno 2026

Per i percorsi di formazione SSL specifici in base al livello di rischio, come segue, la programmazione si assesta sul rischio "medio" per contestualizzazione coerente con i DVR pro tempore adottati. Nel 2026 la differenziazione dei percorsi per rischio basso/medio/alto dovrà restare dinamicamente coerente con DVR e contesti (sedi/mansioni/attività), potendo rendere necessario attivare o potenziare percorsi differenziati.

- **Corso di formazione specifico rischio basso in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 1 modulo formativo principale aggiuntivo della durata complessiva di 4 ore. Aggiornamento periodico quinquennale di minimo 6 ore

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): personale del comparto che opera con livello di rischio basso (vdt), organizzato dall'ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato correlato all'aggiornamento dei DVR nel corso dell'anno

Modalità di erogazione della formazione: piattaforma e-learning, (altre modalità ammesse: presenza, videoconferenza sincrona)

Risorsa: Piattaforma UDAL del Datore di Lavoro.

Tempi di erogazione: da definire

- **Corso di formazione specifico rischio medio in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 2 moduli formativi aggiuntivi della durata complessiva di 8 ore. Aggiornamento periodico quinquennale di minimo 6 ore

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): personale del comparto che opera con livello di rischio medio, organizzato dall'ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato 1000 + Aggiornamento Dipendenti n. stimato 900

Modalità di erogazione della formazione: piattaforma e-learning

Risorsa: Piattaforma UDAL del Datore di Lavoro.

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Corso di formazione specifico rischio alto in materia di salute e sicurezza nei luoghi**



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)

Struttura e numero di ore: 2 moduli formativi aggiuntivi della durata complessiva di 12 ore.

Aggiornamento periodico quinquennale di minimo 6 ore

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): personale del comparto che opera con livello di rischio alto, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro Dipendenti n. stimato: correlato all'aggiornamento dei DVR nel corso dell'anno

Modalità di erogazione della formazione: presenza + piattaforma e-learning esclusivamente per teoria (altre modalità ammesse videoconferenza sincrona)

Risorsa: Piattaforma UDAL del Datore di Lavoro + docenti esterni per la presenza

Tempi di erogazione: da definire

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 2 moduli formativi principali della durata complessiva di 12 ore (oltre alla formazione generale e specifica per lavoratori prevista dall'art. 37). Aggiornamento periodico biennale della durata minima di 6 ore (nuovo Accordo Stato-Regioni 2025).

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): preposti, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro. La necessità formativa è connessa all'esercizio effettivo di funzioni di sovrintendenza/vigilanza; riferibile ad assetti organizzativi e DVR. Qualora nel 2026 (o nel triennio) emergano presupposti organizzativi/prevenzionistici idonei, la formazione per preposti sarà resa disponibile

Modalità di erogazione della formazione: presenza e videoconferenza sincrona

Risorsa: Piattaforma UDAL del Datore di Lavoro

Tempi di erogazione: da definire

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 4 moduli formativi principali della durata complessiva di 16 ore.

Il corso per dirigenti sostituisce integralmente la formazione prevista per i lavoratori (formazione generale + specifica). Aggiornamento periodico quinquennale della durata minima di 6 ore.

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Destinatari (Target): dirigenti, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro. Dirigenti n. in programmazione

Modalità di erogazione della formazione: piattaforma e-learning, (altre modalità ammesse: presenza, videoconferenza sincrona)

Risorsa: Piattaforma UDAL del Datore di Lavoro

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008 - Accordo Stato Regioni 2025 n. 59/CSR del 17 aprile 2025)**

Struttura e numero di ore: 2 moduli della durata complessiva di 16 ore. Il corso è specifico per la funzione datoriale e non coincide con la formazione dei lavoratori. Aggiornamento periodico quinquennale della durata minima di 6 ore.

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): datore di lavoro, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro

Modalità di erogazione della formazione: piattaforma e-learning (FAD asincrona)

Risorsa: operatori di mercato

Tempi di erogazione: in itinere

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 2 moduli della durata complessiva di 76 ore (ModA 28 ore + ModB 48 ore). Aggiornamento periodico quinquennale della durata minima di 20 ore.

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): ASPP – Addetto Servizio Prevenzione e Protezione, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato Formazione 3. Aggiornamento Dipendenti n. 9

Modalità di erogazione della formazione: per Modulo A 28 ore piattaforma e-learning (fad asincrona) + Modulo B 48 ore piattaforma e-learning (videoconferenza sincrona)

Risorsa: operatori di mercato

Tempi di erogazione: primo bimestre 2026

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro –**



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)

Struttura e numero di ore: 3 moduli formativi principali della durata complessiva generale di 100 ore (ModA 28 ore + ModB 48 ore + ModC 24 ore). Aggiornamento periodico quinquennale della durata minima di 40 ore.

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): RSPP – Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato 1

Modalità di erogazione della formazione: Modulo A 28 ore piattaforma e-learning (FAD asincrona) + Modulo B 48 ore piattaforma e-learning (videoconferenza sincrona) + Modulo C 24 ore piattaforma e-learning (videoconferenza sincrona)

Risorsa: operatori di mercato

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 4 moduli della durata complessiva di 32 ore da svolgersi al momento della nomina da parte dell'organizzazione sindacale di riferimento. Aggiornamento periodico annuale della durata di 8 ore

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): RLS – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato 6

Modalità di erogazione della formazione: piattaforma e-learning (FAD asincrona)

Risorsa: operatori di mercato

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 1 modulo della durata complessiva di 4 ore. Aggiornamento periodico quinquennale della durata minima di 2 ore

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): Addetti antincendio – Livello 1 (ex rischio basso) organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato formazione 120 + Aggiornamento n. stimato. 250



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Modalità di erogazione della formazione: presenza per pratica, videoconferenza sincrona/e-learning per teoria

Risorsa: operatori di mercato + docenti esterni

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell’art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 1 modulo della durata complessiva di 8 ore. Aggiornamento periodico quinquennale della durata minima di 5 ore

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): Addetti antincendio – Livello 2 (ex rischio medio), organizzato dall’Ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato formazione 120 + Aggiornamento n. stimato. 250

Modalità di erogazione della formazione: presenza

Risorsa: docenti esterni

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell’art. 37 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 2 moduli della durata complessiva di 16 ore. Aggiornamento periodico quinquennale della durata minima di 8 ore

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): Addetti antincendio – Livello 3 (ex rischio alto), organizzato dall’Ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato formazione 120 + Aggiornamento n. stimato. 250

Modalità di erogazione della formazione: presenza

Risorsa: docenti esterni

Tempi di erogazione: anno 2026

- **Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell’art. 45 d.lgs. 81/2008)**

Struttura e numero di ore: 1 modulo della durata complessiva di 12 ore. Aggiornamento periodico triennale della durata minima di 4 ore



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): Addetti primo soccorso – Gruppo B, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti n. stimato formazione 120 + Aggiornamento n. stimato. 250

Modalità di erogazione della formazione: presenza

Risorsa: docenti esterni

Tempi di erogazione: anno 2026

Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – obbligatorio (ai sensi dell'art. 98 e dell'Allegato XIV d.lgs. 81/2008): il percorso trova applicazione solo nei casi in cui l'Amministrazione eserciti direttamente tali funzioni (art. 98 e Allegato XIV D.Lgs. 81/2008); la relativa eventuale attivazione andrà valutata in base a tale presupposto.

Struttura e numero di ore: 4 moduli principali (giuridico 28h + tecnico 52h + metodologico/organizzativo 16h + parte pratica 24 h) per una durata complessiva 120 ore. La formazione è unica e valida per entrambe le funzioni (Coordinatore per la progettazione CSP e Coordinatore per l'esecuzione CSE) Aggiornamento periodico quinquennale della durata di 40 ore.

Contenuti associati: salute e sicurezza sul lavoro

Destinatari (Target): Coordinatori per la sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro. Dipendenti stimati correlato a eventuali gestioni dirette allo stato non attive.

Modalità di erogazione della formazione: presenza, videoconferenza sincrona; e- learning per alcune unità

Risorsa: docenti esterni /operatori di mercato

Tempi di erogazione: da definire

- **Corso di formazione per Addetto BLSD (Basic Life Support and Defibrillation) - attivazione a richiesta (Legge 3 aprile 2001, n. 120 e Decreto Ministero della Salute 18 marzo 2011 attuativo – Decreto Dirigenziale Regione Campania n. 275 del 26 luglio 2021 – Linee guida BLS-D (IRC/ERC – soggetti formatori accreditati)**

Struttura e numero di ore: durata complessiva di 5 ore. Aggiornamento periodico biennale della durata di 3 ore

Contenuti associati: formazione specifica per manovre di primo soccorso e uso del defibrillatore semiautomatico (DAE) in caso di arresto cardiaco



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Destinatari (Target): personale del comparto, organizzato dall'Ufficio del Datore di Lavoro.

Dipendenti n. stimato 180

Modalità di erogazione della formazione: presenza

Risorsa: docenti esterni

Tempi di erogazione: 2026

Pianificazione annuale della formazione 2026 in materia di anticorruzione.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2026-2028, individua, tra le misure obbligatorie, la *formazione* come strumento centrale di attuazione. In linea con la misura MG10, la pianificazione annuale degli interventi formativi si articola lungo tre direttrici principali:

Anticorruzione – iniziative volte a rafforzare la cultura dell'integrità e la conoscenza delle normative di prevenzione (rivolte a tutto il personale dell'Ente). La piattaforma regionale **BlendedLearning** consente di accedere a tutte le attività formative erogate tra il 2018 e il 2025, comprese quelle dedicate al nuovo *Codice di Comportamento della Giunta regionale della Campania* (aggiornato con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 612 del 14.11.2024, resa esecutiva il 27.12.2024 e pubblicata sul BURC n. 83 del 02.12.2024). È previsto inoltre il coinvolgimento di tutto il personale del Comparto nel percorso formativo "*La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto*", strutturato in 3 livelli (base, intermedio e avanzato) della durata complessiva di 10 ore e 30 minuti.

Trasparenza amministrativa tutti i dipendenti hanno la possibilità di accedere liberamente, alla piattaforma regionale di BlendedLearning, usufruendo di tutte le attività formative erogate nel periodo 2018-2025, come ad esempio la formazione in materia di privacy.

Appalti pubblici – attività di aggiornamento sulle procedure di gara e sulla corretta gestione dei contratti. È prevista la partecipazione dei dipendenti (dirigenti e personale di comparto) che gestiscono procedure ad evidenza pubblica ai seguenti percorsi formativi: **Percorso di aggiornamento normativo in materia di Appalti e Codice dei Contratti** – PNRR Academy - Piano nazionale di formazione per la professionalizzazione del RUP (soggetti attuatori e partner istituzionali del Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti, ITACA, IFEL e SNA in collaborazione con ANAC CONSIP e RETE degli Osservatori Regionali sui Contratti Pubblici); **La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile (transizione ecologica)**; **Percorso "Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici"** sulla base del nuovo Codice dei



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

contratti pubblici – d.lgs. . 36/2023, **Percorso "Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici"** sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici – d.lgs. 36/2023, **La digitalizzazione dei contratti pubblici** per gestire gli aspetti operativi relativi alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti. Inoltre, è attiva la **comunità di pratica e di apprendimento in aula virtuale**, rivolta a tutto il personale impegnato nella gestione di procedimenti ad evidenza pubblica.

Inoltre, sulla base di quanto rappresentato dalle diverse strutture in sede di valutazione del rischio rispetto al fattore abilitante "Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi" e in coerenza con le richieste dell'Ufficio di Staff dell'RPCT, relativamente alla fase di processo con valore finale di rischio Medio individuate, è stata condotta un'analisi circa la possibile erogazione di iniziative di cd. *formazione specialistica per risk owner* prioritariamente per il personale che opera nei processi a più elevato rischio corruttivo.

Piattaforme formative 2026-2028

La Regione si avvale di un insieme di soluzioni digitali per l'apprendimento (nazionali ma anche una piattaforma proprietaria) per garantire un'offerta ampia e diversificata. Nel triennio 2026-2028 verranno utilizzate le seguenti **metodologie di erogazione**, pensate per garantire accessibilità e flessibilità:

Blended Learning, disponibile unicamente tramite l'intranet regionale. Offre un'ampia gamma di corsi e percorsi, i cui contenuti affrontano tematiche di particolare rilevanza quali smart working, tutela dei dati personali, competenze digitali, anticorruzione, fondi SIE, soft skills, codice dei contratti pubblici e trasparenza.

Syllabus. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto un catalogo formativo articolato in cinque aree tematiche: *Leadership e soft skills, Principi e valori della Pubblica Amministrazione, Transizione digitale, Transizione ecologica e Transizione amministrativa*. La piattaforma del DFP per "la natura dei contenuti formativi e per le metodologie di apprendimento, costituisce l'entry point del sistema formativo pubblico"³⁴. Questa impostazione conferisce alla formazione un carattere trasversale, il cui accesso deve essere assicurato a tutti i dipendenti.

PAF della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA);

CyberGuru utilizzata per l'erogazione della formazione in materia di cyber sicurezza;

³⁴ Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi e obiettivi"



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

Accrual del MEF per l'erogazione della formazione concernente il nuovo sistema unico di contabilità economico-patrimoniale;

UDAL per la formazione erogata dall'Ufficio del Datore di Lavoro.

b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

Le strategie formative della Regione Campania si fondano su un sistema integrato di risorse interne ed esterne, concepito per garantire continuità, qualità e coerenza rispetto agli indirizzi strategici regionali in materia di formazione.

Le risorse interne sono rappresentate anche da una rete di referenti formativi, attivi presso ciascuna struttura regionale e nominati dai rispettivi Responsabili apicali. Tra le risorse esterne, si segnala il ricorso alla piattaforma Syllabus.

c) gli obiettivi e i risultati attesi della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo

In coerenza con le finalità e le linee strategiche dell'Ente, la formazione del personale si pone l'obiettivo di sostenere il percorso di qualificazione e di continuo rafforzamento delle competenze professionali. Gli interventi formativi non sono concepiti come attività isolate, ma come parte integrante di un processo continuo di qualificazione e aggiornamento, capace di sostenere l'innovazione, la digitalizzazione e la semplificazione dei processi.

Le strategie di sviluppo mirano, pertanto, a garantire la formazione di tutto il personale regionale, sia dirigenziale che di comparto. Un ruolo centrale è svolto dalla progressiva digitalizzazione delle procedure e dall'ampio ricorso a piattaforme di e-learning che rendono possibile l'erogazione di attività di informazione e formazione rivolte a una platea sempre più vasta. Questo approccio produce benefici significativi: riduzione dei costi per singolo dipendente, replicabilità dei percorsi, possibilità di follow-up formativi autonomi e superamento delle principali criticità logistiche.

Tra i risultati attesi, invece, è da annoverare sicuramente una maggiore qualificazione del personale, un rafforzamento delle competenze trasversali e manageriali e la diffusione di una cultura organizzativa orientata al miglioramento continuo anche attraverso l'incremento



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

della percentuale di dipendenti formati/ore di formazione, l'elaborazione di feedback dei partecipanti e analisi dei livelli di soddisfazione.

Il tema della formazione del personale è stato inteso quale strumento di sviluppo e valorizzazione anche ai fini della valutazione della performance individuale.

In particolare, in linea con gli indirizzi contenuti nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/11/2023 recante *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*, nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMiVaP)³⁵ vigente è previsto:

- ✓ per il personale dirigente, nell'ambito dell'elemento di dettaglio *“Capacità gestionali”* del fattore valutativo *“competenze e comportamenti professionali ed organizzativi”*, uno specifico item descrittivo *“Capacità di adottare misure volte alla crescita professionale delle risorse umane”*;
- ✓ per il personale non dirigente, uno specifico elemento di dettaglio del fattore valutativo *“competenze e comportamenti professionali ed organizzativi”*: l'utilizzo e l'aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali.

³⁵ Relativamente al personale dirigenziale, vedi par. 3.1 dell'Allegato *“modalità operative”*; in ordine, invece, al personale di comparto, vedi par. 4.1 dell'Allegato *“modalità operative”*

Sezione IV: Monitoraggio

4.1 Monitoraggio della sottosezione Valore Pubblico

Attesa la definizione degli Obiettivi di Valore Pubblico quali Obiettivi Strategici Annuali (OBSA) della sottosezione Performance, le relative attività di monitoraggio sono disciplinate secondo le modalità illustrate al successivo punto 4.2.

4.2 Il monitoraggio della sottosezione Performance

Il monitoraggio in questione viene effettuato annualmente secondo l'iter stabilito dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), all'art. 13.

In particolare, la disposizione in questione prevede che Ciascuna Struttura dirigenziale monitori in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, entro il 30 giugno, lo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi. Ciascuna Struttura di tipo A, nel caso di mutamenti eccezionali e significativi rispetto a quanto stabilito in sede di definizione degli obiettivi per effetto di modifiche normative, di direttive interne, di riassetti organizzativi, di fattori non prevedibili, debitamente documentati, propone l'attivazione di eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi ed ai correlati indicatori e target, previa formale condivisione, per gli interventi relativi agli obiettivi strategici, con gli Amministratori di riferimento e con ulteriori livelli di responsabilità interessati (Responsabile della Programmazione Unitaria, Autorità di Gestione, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, Responsabile dell'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale).

L'Ufficio competente (UOS "Attività del ciclo della performance" della Direzione Generale Risorse Umane) coordina il procedimento di monitoraggio, verificando la coerenza formale delle proposte di modifica pervenute e la presenza della documentazione a supporto, e trasferisce alla Struttura tecnica di supporto all'OIV la relativa reportistica, nonché le proposte di interventi correttivi formulate dalle Strutture. L'Ufficio competente e la Struttura tecnica di Supporto all'OIV analizzano le proposte pervenute accertando la completezza della documentazione in ordine alla presenza dei requisiti sopra richiamati e trasmettono all'OIV le relative risultanze.

L'OIV, anche sulla base della analisi di cui sopra, verifica l'andamento della performance, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione, dando comunicazione delle risultanze all'organo di indirizzo politico-amministrativo e all'Ufficio competente ai fini dell'aggiornamento della sotto-sezione



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

“Performance” del PIAO, da approvarsi tempestivamente, salvo casi straordinari e adeguatamente motivati.

4.3 monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Avviene secondo le indicazioni ANAC (PNA 2019; PNA 2022; PNA 2025).

4.4 Il monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano

Per la sezione Organizzazione e Capitale umano, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Allo scadere del triennio 2022-2024, l’OIV ha approvato, nella seduta del 25/9/2025, il [documento](#) di monitoraggio della coerenza tra la sezione organizzazione e capitale umano del PIAO e gli obiettivi di performance.

La verifica condotta ai fini del monitoraggio ha preso in esame la Sezione II – sottosezione di programmazione performance - e la Sezione III Organizzazione e capitale umano dei documenti di seguito indicati:

PIAO 2022-2024 approvato con Deliberazione n. 334 del 28 giugno 2022;

PIAO 2023-2025 approvato con Deliberazione n. 41 del 31 gennaio 2023;

PIAO 2024-2026 approvato con Deliberazione n. 41 del 31 gennaio 2024.

Per quanto concerne la formazione, il monitoraggio delle attività formative comprende l’attività di raccolta, elaborazione e analisi dei dati riguardanti la partecipazione ai corsi, le ore di formazione svolte e le tipologie di percorsi attivati, in modo da disporre di un quadro sempre aggiornato sull’andamento delle attività formative e di individuare tempestivamente eventuali criticità o ambiti di miglioramento; viene svolta anche un’analisi qualitativa attraverso strumenti quali questionari di gradimento e prove di apprendimento/certificazioni delle competenze acquisite. In tal modo è possibile orientare le future scelte formative, correggere eventuali criticità e rafforzare una cultura del miglioramento continuo.

Le attività formative, riportate nella sezione dedicata del PIAO, vengono rendicontare tramite l’implementazione e la gestione del database della formazione. Questo sistema consente di raccogliere, per ciascun corso erogato e per ogni dipendente, le seguenti informazioni:

- Matricola/Cognome/Nome/ Categoria contrattuale del dipendente
- Codice SPL/ Cod. SSL / Cod. UOS
- Denominazione Corso



Piano Integrato di attività e organizzazione 2026

- N. Edizioni del corso
- Anno di erogazione / Data di erogazione
- Orario del corso
- Ore totali del corso
- N. Partecipanti del corso
- modalità di erogazione (*webinar* sincrono/asincrono/aula/etc...)
- Ente erogatore
- Piattaforma di erogazione

In sede di monitoraggio, l'Amministrazione provvede, al termine delle attività formative, a rilevare e registrare il numero effettivo di destinatari che hanno portato a termine con esito positivo ciascun intervento formativo pianificato, assicurando la piena tracciabilità dei risultati formativi.