Deliberazione Giunta Regionale n. 257 del 08/05/2015

Dipartimento 55 - Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali

Oggetto dell'Atto:

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Responsabile a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO CHE:

1. sulla G.U. 13 novembre 2012 n. 265 è stata pubblicata la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
2. con il suddetto intervento normativo sono stati introdotti numerosi strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo e sono stati individuati i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia;
3. la legge n.190/2012 prevede, in particolare:
   - la presenza di un soggetto Responsabile della prevenzione della corruzione per ogni Amministrazione pubblica (art. 1 comma 7);
   - l'adozione, da parte dell'organo di indirizzo politico di ciascuna Amministrazione, di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione;
4. con D.P.G.R. n. 454 del 25/11/2013 è stata nominata la dr.ssa Giovanna Paolantonio quale Responsabile per la prevenzione della corruzione, nonché Responsabile della trasparenza della Giunta Regionale;
5. con DPGR n. 41 del 31/01/2014 sono stati approvati il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2016 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016;
6. a seguito dell'implementazione del *processo di gestione del rischio* prescritto dal PNA, realizzata nel 2014 mediante la mappatura dei processi riferiti alle 4 aree obbligatorie di rischio previste dalla norma e le attività di identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio corruzione, con individuazione delle misure di contrasto, si è provveduto ad aggiornare il Piano anticorruzione 2013-2016 elaborando il *Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2015-2017;*
7. con riferimento al processo di ponderazione dei rischi, al fine di renderlo metodologicamente corretto e affidabile, si è tenuto conto della letteratura scientifica in tema di gestione del rischio, affidandosi a logiche e principi di natura "prudenziale". In particolare, in considerazione del fatto che spesso la probabilità del verificarsi di eventi di natura corruttiva non può essere stimata in maniera affidabile, è apparso opportuno, nell'analisi e aggregazione dei dati, applicare l'operatore "massimo";
8. per la costruzione degli indicatori di impatto e probabilità, si è ritenuto opportuno utilizzare un approccio "non compensativo" nell'aggregazione delle diverse variabili;
9. i dati rilevati a livello di ufficio (UOD) sono stati sintetizzati per processo utilizzando, come misura di tendenza centrale, la mediana, in quanto, su un dato processo organizzativo possono intervenire più uffici;
10. in ordine ai rischi rilevati dall'analisi, il Piano contiene l'individuazione e progettazione delle misure di prevenzione e contrasto obbligatorie (prescritte dal Piano Nazionale Anticorruzione) e di misure ulteriori, individuate dagli uffici dell'Ente;
11. con specifico riferimento alle misure ulteriori, per l'annualità 2015 sono state individuate e pianificate per l'area di rischio "*Acquisizione e progressione del Personale*", rispetto alla quale le fasi di analisi dei rischi e di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione hanno seguito un'impostazione maggiormente analitica; per quanto concerne le restanti aree di rischio, si procederà all'individuazione e pianificazione delle misure ulteriori nelle annualità 2016 e 2017;

12. l'applicazione dell'intero Piano sarà effettuata, in ogni caso, con gradualità, in considerazione della particolare complessità organizzativa dell'amministrazione regionale;

RILEVATA la necessità di aggiornare i contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2016 alla luce degli esiti del percorso di mappatura dei processi e di identificazione, analisi, valutazione e trattamento dei rischi realizzato nel 2014 e della conseguente individuazione e pianificazione delle misure di contrasto da implementare nel triennio 2015-2017;

CONSIDERATO che il citato art. 1, comma 8, della legge n. 190 del 2012 stabilisce che il Piano di prevenzione della corruzione sia adottato dall'organo di indirizzo politico e che la Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n.12/2014 stabilisce che *la competenza ad adottare il Piano triennale della prevenzione della corruzione, per quanto concerne gli enti locali, spetta alla Giunta;*

RITENUTO

a) di dover approvare il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017" e relativi allegati, predisposti, secondo le metodologie e i criteri ispirati al maggior rigore evidenziati in premessa, dal Responsabile per la prevenzione della corruzione;
b) di dover pubblicare il Piano e gli allegati di cui al punto 1 sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" – sotto-sezione "*Altri contenuti – Corruzione*", inviandone altresì copia a tutti i dipendenti attraverso posta elettronica interna;
c) di dover dare atto che la documentazione analitica inerente la mappatura dei processi e l'attività di identificazione e analisi del rischio è agli atti dell'ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
d) di dover procedere alla trasmissione del Piano di cui al punto 1 e dei relativi allegati all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), così come previsto dall'art. 1, comma 8, della legge 190/2012 e dall'art.19, comma 15, del d.l. n. 90/2014 convertito nella legge 114/2014 - che ha trasferito le competenze in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione dal Dipartimento della Funzione pubblica ad A.N.AC. - secondo le modalità di trasmissione previste dall'Autorità;

VISTO:

1. La legge 6 novembre 2012, n. 190;
2. il D.P.G.R. n. 454 del 25/11/2013;
3. il D.P.G.R. n. 41 del 31/01/2014;
4. la delibera n. 12/2014 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
5. l'Intesa raggiunta tra Governo, Regioni ed Enti Locali in Conferenza Unificata il 24 luglio 2013.

PROPONE e la Giunta in conformità a voto unanime;

DELIBERA

per le motivazioni e considerazioni espresse in premessa che si intendono riportate integralmente:

1. di approvare il "*Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017*", predisposto, secondo le metodologie e i criteri ispirati al maggior rigore evidenziati in premessa dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e i relativi Allegati, i quali costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto (all.ti nn 1-2-3-4);

2. di pubblicare il Piano e gli allegati di cui al punto 1 sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" – sotto-sezione "*Altri contenuti - Corruzione*", inviandone altresì copia a tutti i dipendenti attraverso posta elettronica interna;
3. di dare atto che la documentazione analitica inerente la mappatura dei processi e l'attività di identificazione e analisi del rischio è agli atti dell'ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
4. di procedere alla trasmissione del Piano di cui al punto 1 e dei relativi allegati all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), secondo le modalità di trasmissione da essa previste;
5. di precisare che il Piano in questione potrà essere modificato e/o integrato anche in applicazione degli indirizzi che verranno espressi in sede di Conferenza Unificata;
6. di trasmettere il presente atto, per quanto di rispettiva competenza, ai componenti della Giunta regionale, al Capo di Gabinetto del Presidente, ai Capi Dipartimento, ai Direttori Generali, ai Responsabili degli Uffici Speciali, ai Responsabili delle Strutture di Missioni, all'Autorità di Audit, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza e all'Unità Operativa Dirigenziale "Bollettino Ufficiale – Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)" per la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e sul B.U.R.C.

REGIONE CAMPANIA

STOP alla corruzione

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

2015 – 2017

Giunta Regionale della Campania

fonte: http://burc.regione.campania.it

INDICE

1 Premessa 4

2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO 8

2.1 Il contesto esterno 8

2.2 Il contesto interno 14

2.3 Soggetti e ruoli della strategia regionale di prevenzione della Corruzione 16

2.4 Il processo partecipato finalizzato alla predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 19

2.5 Collegamenti tra il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e gli altri strumenti di programmazione 20

3 METODOLOGIA E FASI DI ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO 22

3.1 FASE 1 - Definizione del contesto e rilevazione dei processi 26

3.1.1 La rilevazione dei processi 28

3.1.2 La rilevazione dei processi a “livello micro”: l’approfondimento nell’area di rischio relativa all’acquisizione e la progressione del personale 29

3.2 FASE 2 - Identificazione e analisi degli eventi rischiosi 32

3.2.1 Approfondimento: Il ruolo dell’analisi dei casi giudiziari nell’identificazione e analisi degli eventi rischiosi 35

3.2.2 L’identificazione e analisi degli eventi rischiosi nei processi di pertinenza delle strutture organizzative della Direzione generale per le risorse umane (livello micro) 38

3.3 FASE 3 -Ponderazione degli eventi rischiosi 40

3.3.1 Aspetti generali 40

3.3.2 Il processo di ponderazione seguito 42

3.3.3 Costruzione di un set di variabili di ponderazione del rischio di corruzione 42

3.3.4 Misurazione delle variabili 44

3.3.5 Aggregazione dei dati per processo e costruzione degli indicatori di sintesi per la probabilità e l’impatto 44

3.3.6 Attribuzione di una priorità di intervento a ogni processo, in base al livello di rischiosità 45

3.4 Fase 4 - Identificazione e progettazione delle misure di prevenzione 46

fonte: http://burc.regione.campania.it

3.4.1 L'identificazione e progettazione delle misure di prevenzione della Direzione generale per le risorse umane 48

4 I RISULTATI DELL'ANALISI: L'INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITÀ 50

5 PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO (MODALITÀ, RESPONSABILI, TEMPI DI ATTUAZIONE E INDICATORI) 57

5.1 La pianificazione delle misure obbligatorie 57

5.1.1 Trasparenza 58

5.1.2 Codice di comportamento 60

5.1.3 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione 62

5.1.4 Astensione in caso di conflitto di interesse 64

5.1.5 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali 66

5.1.6 Inconferibilità per incarichi dirigenziali 69

5.1.7 Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali 71

5.1.9 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione 75

5.1.10 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower) 77

5.1.11 Formazione 80

5.1.12 Patti di integrità negli affidamenti 83

5.1.13 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile 85

5.2 Le misure ulteriori 87

6 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C 88

fonte: http://burc.regione.campania.it

1 PREMESSA

La prevenzione della corruzione e il contrasto di ogni forma di illegalità costituiscono una priorità strategica della Giunta Regionale della Campania. La corruzione e le altre forme di illegalità sono considerate due tra i più importanti ostacoli allo sviluppo territoriale, all'efficienza e all'efficacia dell'agire amministrativo e, in ultima istanza, al corretto funzionamento delle istituzioni sociali e civili.

La Legge n. 190 del 2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e i provvedimenti normativi ad essa collegati - D.Lgs. n. 33 del 2013, D.Lgs. n. 39 del 2013 e D.P.R n. 62 del 2013 - hanno disegnato un quadro organico di strumenti e soggetti volto a rafforzare l'effettività delle azioni di prevenzione e contrasto al fenomeno corruttivo, anche tenuto conto degli orientamenti internazionali in materia.

In data 11 settembre 2013, l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, che ha dato avvio alla fase di attuazione della normativa anticorruzione a livello di ogni singola amministrazione. Il Piano Nazionale Anticorruzione definisce gli obiettivi nazionali per lo sviluppo della strategia di prevenzione e fornisce gli indirizzi metodologici alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della disciplina anticorruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. In base a tali indirizzi metodologici - e agli ulteriori orientamenti espressi dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione - il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:

a) è lo strumento di definizione delle strategie e di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione a livello organizzativo;

b) deve essere interpretato come un'opportunità di cambiamento reale, di innovazione dei processi organizzativi e di rafforzamento della capacità di prevenzione e contrasto della corruzione; non deve configurarsi, invece, come un mero adempimento burocratico;

c) deve contenere un'analisi e valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e, su tali basi, indicare le azioni volte a prevenire tale rischio;

d) deve basarsi su una idonea metodologia di analisi e valutazione dei rischi e deve sviluppare una puntuale programmazione delle attività, indicando le aree di rischio generali, gli eventi

fonte: http://burc.regione.campania.it

rischiosi specifici, le misure da implementare, i responsabili per l'attuazione di ogni misura e i relativi tempi;

e) deve prevedere obiettivi e azioni in grado di incidere significativamente sulla mitigazione del rischio di corruzione, favorendo dunque l'efficace attuazione della normativa anticorruzione e consentendo un costante monitoraggio dell'efficienza e dell'efficacia degli interventi attuati.

Con l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017, la Giunta Regionale della Campania intende dare piena attuazione alle predette indicazioni metodologiche, assicurando, al contempo che l'attuazione delle strategie regionali di prevenzione della corruzione si collochi all'interno del più ampio quadro strategico nazionale e internazionale.

A tal fine, rispetto alla precedente edizione (PTPC 2013-2016 approvato con DPGR n. 41 del 31/01/2014), il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017 contiene una serie di importanti innovazioni di metodo, struttura e contenuto, secondo una logica di miglioramento continuo. La Regione Campania, infatti, non ha interpretato l'elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione come un'attività *una tantum*, ma al contrario come un processo di miglioramento continuo, nell'ambito del quale la definizione delle strategie e delle misure di prevenzione è oggetto di un costante affinamento, in relazione al *feedback* derivante dall'attuazione dei precedenti Piani e all'evoluzione del contesto esterno ed interno. In altri termini, la strategia regionale di prevenzione della corruzione è improntata a un potenziamento graduale del sistema preventivo, tenuto conto che l'efficacia degli interventi dipende in gran parte dalla diffusione della consapevolezza sull'importanza di promuovere l'integrità e dal concreto impegno di tutti gli attori coinvolti.

Le principali innovazioni apportate al Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017 rispetto alla edizione precedente sono state le seguenti:

a) <u>Attività formativa propedeutica rivolta ai Referenti della prevenzione della corruzione ed ai componenti dei gruppi di supporto da essi individuati</u>. Tale innovazione ha consentito di costruire le capacità interne (*capacity building*) e gli strumenti necessari a una corretta attuazione delle diverse fasi di gestione del rischio (mappatura dei processi, valutazione del rischio per ciascun processo, trattamento del rischio).

fonte: http://burc.regione.campania.it

b) Definizione di un catalogo dei processi organizzativi, con particolare riferimento ai processi rientranti nelle aree di maggior esposizione al rischio di corruzione individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione (gestione del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario);

c) Definizione di un registro degli eventi rischiosi per ciascun processo. In particolare, l'identificazione degli eventi rischiosi è stata fondata sulla combinazione di differenti fonti di dati, tra cui: l'analisi della casistica giudiziaria rilevata nella Regione Campania, l'analisi di *benchmarking* degli eventi rischiosi individuati in altri contesti regionali, il *self-assessment* dei responsabili delle diverse unità organizzative.

d) Ampio coinvolgimento degli uffici nel processo di gestione del rischio. Oltre alle attività formative già menzionate, sono state realizzate ulteriori iniziative finalizzate al coinvolgimento degli uffici, anche attraverso la valorizzazione della rete dei referenti della corruzione. Inoltre, è stata predisposta una *survey* strutturata per la rilevazione, da parte dei responsabili di Unità Operativa Dirigenziale, del diverso livello di esposizione al rischio dei processi organizzativi di relativa competenza. Si è proceduto, infine, a realizzare ulteriori strumenti di condivisione interna al fine di definire e programmare le misure di prevenzione più efficaci.

e) Innovazione continua ma graduale. La complessità istituzionale e organizzativa dell'amministrazione regionale richiede necessariamente l'attivazione di un percorso graduale nella costruzione del sistema di prevenzione della corruzione. Non è possibile, né conveniente in termini organizzativi, realizzare immediatamente un'approfondita analisi di tutte le attività svolte da ogni ufficio in ciascun processo organizzativo di competenza dell'ente. D'altra parte, l'adozione di un approccio analitico eccessivamente aggregato potrebbe compromettere la qualità dell'analisi. Alla luce di queste considerazioni, si è optato per lo sviluppo di un percorso di innovazione basato sul principio di "gradualità" e di concentrazione dello sforzo analitico.
In primo luogo, l'analisi e valutazione del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione si sono focalizzate sui processi organizzativi rientranti nelle quattro aree di maggior rischio individuate dalla normativa; per tali processi si è proceduto a implementare le indicazioni metodologiche previste dal Piano Nazionale Anticorruzione (per il dettaglio si rinvia al paragrafo 3).

fonte: http://burc.regione.campania.it

In secondo luogo, per una di queste quattro aree (e segnatamente per l'area gestione e progressione del personale) è stata effettuata un'analisi in profondità ad un livello di dettaglio maggiore, applicando una serie di *tools* analitici previsti dagli *standard* internazionali in materia di *risk management* (norma internazionale ISO 31000 e allegati tecnici). I risultati di questo approfondimento (in termini di strumenti messi a punto) saranno progressivamente estesi anche alle altre aree di rischio e ai restanti processi nelle successive edizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

f) Progettazione esecutiva degli interventi organizzativi di prevenzione della corruzione. Rispetto alla precedente edizione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 contiene una puntuale definizione delle misure di mitigazione dei rischi rilevati attraverso l'analisi effettuata e una programmazione dei tempi e delle responsabilità relative alla relativa implementazione. Ciò consente la piena conformità con le indicazioni metodologiche contenute nel Piano Nazionale, favorisce la capacità di realizzazione del Piano e il monitoraggio complessivo del sistema regionale di prevenzione della corruzione.

Il paragrafo 3 specifica ulteriormente le innovazioni di metodo realizzate in questa edizione del Piano, riportando il dettaglio della metodologia applicata.

Destinatario del presente piano è tutto il personale dell'amministrazione regionale. La violazione delle misure di prevenzione ivi previste costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge 190.

fonte: http://burc.regione.campania.it

2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

2.1 Il contesto esterno

L'analisi di contesto esterno è stata elaborata attraverso l'utilizzo dei dati oggettivi e soggettivi, disponibili in materia di sicurezza e legalità e, in particolare, di corruzione. L'obiettivo dell'analisi è quello di valutare l'incidenza del fenomeno e, coerentemente ai più avanzati standard internazionali in materia di *risk management*, favorire l'analisi e valutazione del rischio e il monitoraggio dell'efficacia del sistema regionale di prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda il tema generale della sicurezza e della legalità, la Regione Campania si configura come un contesto critico (Tab. 1)[1].

Tabella 1 – Indicatori relativi al capitolo sicurezza e legalità - Rapporto BES 2014

	Tasso di omicidi per 100.000 abitanti - Anno 2012	Tasso di furti in abitazione per 1.000 famiglie - Anno 2012	Tasso di borseggi per 1.000 abitanti Anno 2012	Tasso di rapine per 1.000 abitanti - Anno 2012	Paura di stare per subire un reato in Futuro - Anno 2009	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive - Anno 2009
Campania	**1,5**	9,7	3,0	**3,7**	**15,4**	**24,7**
Nord	0,6	19,8	8,7	1,3	10,8	13,9
Centro	0,6	16,3	8,5	1,5	10,5	19,3
Mezzogiorno	1,0	12,4	2,6	2,0	10,5	15,9
Italia	0,9	16,7	6,7	1,7	10,6	15,6

Elaborazioni a partire da: ISTAT (2014), *Rapporto BES 2014: il benessere equo e sostenibile in Italia*, disponibile su http://www.istat.it/it/archivio/126613.

Con riferimento al tasso di omicidi, la Regione Campania presenta nel 2012 un tasso pari a 1,5 omicidi per 100.000 abitanti. Il dato è significativamente superiore sia alla media nazionale (0,9), sia al dato medio registrato nelle regioni del Mezzogiorno (1,0). La differenza rispetto alla media nazionale e le differenze territoriali sono parzialmente dovute alla diversa incidenza degli omicidi di criminalità organizzata, presenti principalmente nelle regioni del Mezzogiorno. Questa tipologia di omicidi è in calo rispetto ai decenni passati, ma tale diminuzione non si è distribuita in modo uniforme tra le regioni più interessate (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia). Il dato è rilevante ai fini dell'impostazione del sistema regionale di prevenzione della corruzione, dal momento che le

[1] Cfr. ISTAT (2014), *Rapporto BES 2014: il benessere equo e sostenibile in Italia*, disponibile su http://www.istat.it/it/archivio/126613. Coerentemente al rapporto BES, la Tabella 1 riporta riferimenti temporali differenziati per le due tipologie di indicatori (anno 2012 per gli indicatori oggettivi, anno 2009 per gli indicatori soggettivi).

fonte: http://burc.regione.campania.it

ricerche sulla criminalità organizzata evidenziano che i due strumenti tradizionali dell'azione delle organizzazioni criminali sono la violenza e la corruzione. Poiché i due fenomeni sono strettamente interconnessi e posto che, a differenza della violenza, la corruzione resta un fenomeno meno visibile, il livello di attività criminale violenta può essere utilizzato come un indicatore indiretto del livello di utilizzo della corruzione da parte delle organizzazioni criminali.

Relativamente ai "furti in abitazione" la Regione Campania presenta valori inferiori alla media italiana e a quelli delle altre regioni del Mezzogiorno. Infatti, nel 2012 sono stati rilevati 9,7 furti per 1000 famiglie in Campania, mentre i valori registrati nel Mezzogiorno sono stati di 12,4 e nel resto d'Italia di 16,7.

Per quanto riguarda i "borseggi" si registra un primato rispetto alle regioni del Mezzogiorno, con un tasso pari nel 2012 a 3 borseggi per 1.000 abitanti (un tasso comunque inferiore rispetto alla media nazionale – pari a 6,7).

Per quanto riguarda le "rapine", la situazione appare critica. In Campania, sono state rilevate 3,7 rapine ogni 1.000 abitanti; il valore è superiore sia alla media nazionale (1,7), sia alla media delle regioni del Mezzogiorno (2,0).

Dati ancor più critici emergono con riferimento agli indicatori soggettivi relativi alla sicurezza. Il senso di insicurezza della popolazione è un fenomeno di rilievo perché riguarda grandi fasce della popolazione e incide anche sulle politiche di contrasto alla corruzione. Esso, ad esempio, deprime la propensione a denunciare i reati e, conseguentemente, può indebolire il sistema di prevenzione e contrasto delle diverse forme di illegalità (tra cui la corruzione). I dati riportanti nella Tabella 1 indicano che gli abitanti della Campania sono i cittadini italiani (insieme agli abitanti del Lazio) che avvertono una minore sicurezza. In particolare:

- la percentuale di abitanti della Campania che dichiara di aver avuto paura di subire un reato negli ultimi 12 mesi è stata - nel 2009 - pari al 15,4% della popolazione regionale; il dato è superiore sia alla media italiana (10,6), sia a quella delle regioni del Mezzogiorno (10,5).
- la percentuale di abitanti della Campania che dichiara di vedere spesso elementi di degrado nella zona in cui vive è stata - nel 2009 - pari al 24,7% della popolazione regionale; il dato è superiore sia alla media italiana (15,6), sia a quella delle regioni del Mezzogiorno (15,9).

Elementi più specifici si possono ricavare dall'analisi dei dati relativi all'incidenza dei reati di corruzione o affini (corruzione: artt. 318-319-319 ter-320-322 c.p.; concussione: art.317 c.p.). I dati

fonte: http://burc.regione.campania.it

riportati nelle tabelle seguenti (Tab. 2 e Tab. 3), confermano e rafforzano le indicazioni finora emerse in merito alla particolare criticità del contesto campano.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Tabella 2 -Reati di corruzione (artt. 318-319-319 ter-320-322 c.p.) per i quali è stata avviata l'azione penale, per ripartizione geografica (2007-2011) (valori per 100.000 abitanti)

	2007	2008	2009	2010	2011	media
Campania	3,23	5,63	4,03	3,06	3,05	**3,80**
Calabria	6,01	0,90	1,54	4,38	1,94	**2,95**
Lazio	2,82	1,76	5,72	2,48	1,59	**2,87**
Abruzzo	1,53	2,42	1,57	2,39	2,53	**2,09**
Puglia	1,99	2,75	2,60	1,20	1,22	**1,95**
Toscana	1,59	1,69	1,86	2,84	1,20	**1,84**
Liguria	2,92	0,12	2,72	0,87	1,11	**1,55**
Basilicata	1,86	1,69	1,35	0,68	1,36	**1,39**
Sicilia	2,35	1,25	1,11	0,97	1,09	**1,35**
Umbria	0,46	1,70	0,89	2,22	0,77	**1,21**
Lombardia	1,34	1,09	1,76	1,03	0,79	**1,20**
Friuli Venezia Giulia	1,07	0,74	0,81	1,22	0,89	**0,95**
Molise	0,31	1,56	1,87	0,62	0,31	**0,93**
Veneto	0,25	0,87	0,94	1,16	1,11	**0,87**
Emilia Romagna	0,83	1,01	0,88	0,71	0,81	**0,85**
Marche	0,39	0,39	0,51	0,90	1,79	**0,80**
Trentino Alto Adige	0,40	1,79	0,69	0,39	0,48	**0,75**
Valle Di Aosta	0,00	0,79	0,00	0,00	1,56	**0,47**
Sardegna	0,42	0,24	0,54	0,48	0,48	**0,43**
Piemonte	0,18	0,07	0,25	0,09	0,00	**0,12**
Italia	1,72	1,64	2,01	1,52	1,24	**1,63**

Fonte: tratto, con elaborazioni, da ANAC (2013), *Corruzione sommersa e corruzione emersa in Italia: modalità di misurazione e prime evidenze empiriche*, disponibile su http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/Pubblicazioni/RapportiStudi

Tabella 2 -Reati di concussione (art.317 c.p.) per i quali è stata avviata azione penale, per ripartizione geografica (2007-2011) (valori per 100.000 abitanti)

	2007	2008	2009	2010	2011	media
Molise	0,00	7,79	4,68	2,50	0,63	**3,12**
Abruzzo	0,46	3,17	4,87	3,21	0,22	**2,39**
Puglia	1,08	1,15	3,01	0,91	1,22	**1,47**
Basilicata	1,01	2,37	1,19	1,36	0,68	**1,32**
Campania	1,02	1,20	0,57	1,24	1,23	**1,05**
Calabria	1,20	0,95	0,65	1,19	0,60	**0,92**
Liguria	0,44	0,19	0,99	2,04	0,74	**0,88**
Emilia Romagna	0,69	0,51	0,60	1,75	0,59	**0,83**
Lazio	0,40	0,61	1,07	0,90	0,98	**0,79**
Sicilia	0,46	0,80	0,77	0,52	0,91	**0,69**
Marche	0,33	0,32	0,57	0,77	1,34	**0,67**
Toscana	0,38	0,22	0,43	0,97	0,48	**0,50**
Lombardia	0,59	0,38	0,47	0,25	0,78	**0,49**
Veneto	0,15	0,10	0,63	0,53	0,57	**0,40**
Umbria	0,11	0,23	0,67	0,33	0,33	**0,33**
Sardegna	0,30	0,00	0,66	0,30	0,24	**0,30**
Trentino Alto Adige	0,20	0,40	0,69	0,10	0,00	**0,28**
Friuli Venezia Giulia	0,33	0,41	0,24	0,24	0,16	**0,28**
Piemonte	0,39	0,09	0,07	0,25	0,02	**0,16**
Valle Di Aosta	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Italia	0,56	0,65	0,88	0,83	0,72	**0,68**

Fonte: tratto, con elaborazioni, da ANAC (2013), *Corruzione sommersa e corruzione emersa in Italia: modalità di misurazione e prime evidenze empiriche*, disponibile su http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/Pubblicazioni/RapportiStudi

fonte: http://burc.regione.campania.it

Analizzando nel dettaglio i dati riportati nelle Tabelle 2 e 3, si può notare che, negli ultimi 5 anni, in Campania sono stati rilevati mediamente 3,80 casi di avvio dell'azione penale per fatti di corruzione (artt. 318-319-319 ter-320-322 c.p.) ogni 100.000 abitanti. Si tratta del dato più elevato in Italia, con una differenza significativa rispetto alla media del Paese (1,63).

Anche per i reati di concussione (art.317 c.p.) la situazione appare critica, considerando che, negli ultimi 5 anni, in Campania sono stati rilevati mediamente 1,05 casi ogni 100.000 abitanti, con una differenza significativa rispetto alla media italiana (0,68).

Ulteriori elementi rilevanti ai fini di analizzare l'incidenza del fenomeno corruttivo nel contesto campano, si possono ricavare dai dati elaborati dal *Quality of Government Institute* dell'Università di Göteborg[2]. Sulla base dei dati disponibili per l'anno 2013, emerge che la Regione Campania è il contesto regionale italiano in cui si registra il più elevato livello di percezione della corruzione (Tab. 4). I valori riportati nella Tabella 4 misurano in forma sintetica le esperienze e le percezioni di corruzione. Valori più bassi riflettono un più elevato livello di corruzione; il valore 0 corrisponde alla media europea; una differenza di 1 equivale a una deviazione standard.

In termini generali si può notare che – coerentemente a quanto indicato da altre fonti, come per esempio il *Corruption Perception Index* di Transparency International– l'Italia fa registrare, nel suo complesso, un livello di percezione della corruzione maggiore rispetto alla media europea. Si nota, al contempo, una significativa variabilità territoriale del fenomeno.

In media, i cittadini campani ritengono che la corruzione nel proprio sistema sanitario regionale abbia una maggiore estensione di quanto non ritengano i restanti cittadini italiani e europei (la deviazione standard rispetto al valore europeo è pari a -1,69; solo 15 regioni europee, su 206 oggetto di indagine, fanno registrare dati peggiori). Similmente molto critici appaiono i dati relativi al pagamento di tangenti dichiarato (la deviazione standard rispetto al valore europeo è pari a -1,63; solo 12 regioni europee, su 206 oggetto di indagine, fanno registrare dati peggiori) e percepito (la

2 Il primo studio è stato condotto nel 2010 utilizzando un finanziamento dalla Commissione Europea per lo Sviluppo Regionale (REGIO). L'indagine è stata ripetuta nel 2013, con un finanziamento del 7 ° Programma Quadro annuale della Commissione europea e fa parte del progetto ANTICORP, un grande consorzio di ricerca sulla lotta alla corruzione. Lo studio copre tutti i 28 Stati membri, due paesi candidati (Serbia e Turchia). Le regioni sub-nazionali sono al livello NUTS 1 o NUTS 2, a seconda del paese. Cfr. Charron N., Dijkstra L. & Lapuente V., (2013) *Regional Governance Matters: Quality of Government within European Union Member States, Regional Studies*, DOI:10.1080/00343404.2013.770141. Charron N., Lapuente V., Rothstein B., (2013) *Quality of Government and Corruption from a European Perspective: A Comparative Study of Good Governance in EU Regions,* Edward Elgar Publishing.

fonte: http://burc.regione.campania.it

deviazione standard rispetto al valore europeo è pari a -2,03; solo 11 regioni europee, su 206 oggetto di indagine, fanno registrare dati peggiori).

Tabella 3 –La percezione della corruzione nelle Regioni italiane

	Il rispondente dichiara di ritenere diffusa la corruzione nel sistema sanitario della propria regione	Il rispondente dichiara di aver pagato tangenti con riferimento ai seguenti ambiti (sanità, sicurezza, istruzione), negli ultimi 12 mesi	Il rispondente pensa che sia diffuso il pagamento di tangenti nella propria regione
Campania	**-1,69**	**-1,63**	**-2,03**
Molise	-1,47	-0,90	-1,78
Lazio	-1,20	-0,54	-1,67
Basilicata	-1,16	-0,88	-1,65
Calabria	-1,58	-1,21	-1,62
Abruzzo	-0,91	-0,44	-1,58
Sicilia	-1,18	-1,05	-1,49
Sardegna	-1,07	-0,25	-1,42
Liguria	-1,01	-0,09	-1,29
Puglia	-1,64	-1,18	-1,26
Toscana	-0,48	0,42	-1,19
Piemonte	-0,82	-0,02	-1,00
Veneto	-0,33	0,37	-0,93
Emilia Romagna	-0,31	0,07	-0,90
Lombardia	-0,99	-0,31	-0,86
Umbria	-0,79	-0,16	-0,64
Friuli-Venezia Giulia	0,25	0,83	-0,58
Marche	-0,47	-0,04	-0,38
Valle d'Aosta	0,37	0,55	-0,22
Provincia aut. Trento	0,96	0,87	-0,09
Provincia aut. Bolzano	0,91	0,89	-0,02
Italia	-0,69	-0,22	-1,08

Fonte: elaborazioni su dati tratti dall'European Quality of Government Index 2013 (EU Regional Data).
http://qog.pol.gu.se/data/datadownloads/qogeuregionaldata

I dati esaminati offrono risultati convergenti e sottolineano la particolare criticità del contesto campano relativamente ai fenomeni corruttivi. La presenza di criminalità organizzata, e l'esigenza di quest'ultima di infiltrarsi nell'economia per investire i proventi delle attività illecite, comporta l'esposizione a un rilevante rischio di corruzione. La corruzione costituisce, infatti, il meccanismo utile con il quale le organizzazioni criminali tentano di deviare le autorità politiche e amministrative dall'interesse collettivo e si garantiscono il controllo delle risorse pubbliche disponibili.

fonte: http://burc.regione.campania.it

In questo contesto, le aree di particolare esposizione al rischio di corruzione si confermano quelle individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione, ossia:

- i processi organizzativi concernenti l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- i processi organizzativi relativi all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- i processi organizzativi relativi all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- i processi organizzativi attinenti l'acquisizione e la progressione del personale.

2.2 Il contesto interno

L'analisi del contesto organizzativo interno è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità connesso alla dimensione organizzativa della Regione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema regionale di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di efficacia.

Con riferimento al sistema delle responsabilità organizzative, la Giunta regionale della Campania ha adottato, con il Regolamento 12/2011 e ss.modifiche e integrazioni, la seguente struttura:

- *Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente*. Tali uffici supportano l'organo di direzione politica e svolgono una funzione di raccordo tra quest'ultimo e l'amministrazione regionale;
- *Dipartimenti (n. 5)*. I Dipartimenti sono strutture di livello dirigenziale articolate in direzioni generali accomunate da omogeneità funzionale.
- *Uffici di Direzione Generale (n. 16)*. Le Direzioni generali sono strutture complesse corrispondenti agli ambiti e alle politiche di intervento regionale.
- *Uffici Speciali (n. 5)*. Gli Uffici Speciali sono strutture di livello dirigenziale generale poste alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta Regionale, che svolgono compiti di servizio per le strutture amministrative della Giunta e, nei casi previsti, del Consiglio regionale, degli enti regionali, delle società partecipate dalla Regione e degli enti locali, in posizione di autonomia funzionale. Sono Uffici speciali: a) l'Avvocatura regionale; b)

fonte: http://burc.regione.campania.it

l'Ufficio per il federalismo; c) il Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici; d) Ufficio del Datore di Lavoro; e) l'Ufficio speciale per i parchi, le riserve e i siti UNESCO.

- *Uffici di Staff ai Dipartimenti (n. 10).*
- *Uffici di Staff alle D.G., Uff. Speciali e UDCP (n. 56).*
- *Uffici di Unità Operative Dirigenziali (n. 225).* Le U.O.D. – Unità Operative Dirigenziali – sono strutture amministrative di livello dirigenziale, in cui si articolano le D.G., e curano l'attuazione dei progetti e la gestione degli atti e provvedimenti amministrativi, esercitando anche poteri di spesa.
- *Uffici di livello dirigenziale per strutture di missione o posizioni dirigenziali individuali (n. 32).*
- *Autorità di Audit* (prevista dal Regolamenti CE n. 1083/2006 e 1828/2006).
- *Strutture di Missione (art. 36 del Reg.to 12/2011) (n.3).*

Con riferimento alla dimensione organizzativa, la Giunta regionale della Campania ha una dotazione di 5.040 unità di personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2014 (Tab. 5). La dimensione è particolarmente rilevante e determina un ulteriore fattore di complessità in termini di attuazione del sistema di prevenzione della corruzione.

Tabella 4- Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2014.

Personale a tempo indeterminato al 31.12	**Anno 2014**
DIRETTORI GENERALI	16
DIRIGENTI	175
CATEGORIA D	2.120
CATEGORIA C	1.773
CATEGORIA B	634
CATEGORIA A	322
TOTALE	**5.040**

fonte: http://burc.regione.campania.it

Alla luce dei predetti elementi, il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017 è organizzato su due principi:

a. *Gradualità*: data la dimensione e la complessità dell'amministrazione, si è scelto di concentrare lo sviluppo del sistema di prevenzione con riferimento ai processi organizzativi relativi alle quattro aree di maggior esposizione al rischio di corruzione individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione. Questa scelta ha consentito di ridurre la complessità grazie a una maggiore focalizzazione dell'oggetto di analisi e intervento. Per le successive edizioni, compatibilmente alle risorse disponibili e tenendo conto del *feedback* relativo all'attuazione del sistema preventivo, sarà possibile ampliarne la portata.

b. *Valorizzazione dei livelli di responsabilità*: coerentemente alla struttura organizzativa della Regione, il Piano ha effettuato una rilevazione dei processi organizzativi di competenza dei diversi Uffici (Direzioni Generali, Uffici Speciali, Strutture di Missione, Datore di Lavoro, Uffici di diretta collaborazione al Presidente della Giunta Regionale, Autorità di Audit). Il dettaglio del Piano si spinge fino al livello delle Unità Operative Direzionali. Per i processi organizzativi rilevati (catalogo dei processi) sono stati identificati, analizzati e valutati i rischi di corruzione e sono state definite le relative misure di prevenzione. Le responsabilità in merito all'attuazione delle misure sono state definite tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità organizzativa (si rinvia per il dettaglio al paragrafo 5).

2.3 Soggetti e ruoli della strategia regionale di prevenzione della Corruzione

Coerentemente a quanto previsto dalla normativa e dal Piano Nazionale Anticorruzione, il sistema regionale di prevenzione della corruzione si basa sull'azione sinergica di una pluralità di attori, con ruoli, responsabilità e competenze differenti.

a) L'organo di indirizzo politico, che ha il compito di: designare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

fonte: http://burc.regione.campania.it

b) Il *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione* (RPC), che svolge i compiti indicati dalla legge n. 190 del 2012. In particolare: a) elabora la proposta di PTPC, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione; b) definisce procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione; c) verifica l'attuazione del piano; d) propone modifiche al Piano in caso di significative violazioni o di mutamenti nel contesto di riferimento; e) verifica l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione e della misura della rotazione degli incarichi; f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità. Il RPC, inoltre, vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali ed elabora la relazione annuale sull'attività svolta, assicurandone, altresì, la pubblicazione. Il RPC della Giunta Regionale della Campania è la Dott.ssa Giovanna Paolantonio, Dirigente della Direzione Generale Risorse Umane. La Dott.ssa Giovanna Paolantonio è stata nominata con Decreto del Presidente della Giunta n. 454 del 25/11/2013.

c) I *Referenti per la prevenzione della corruzione.* I Referenti sono stati individuati dal RPC nelle figure dei dirigenti apicali delle strutture amministrative, previste dal Regolamento 12/2011 (Dirigenti delle Direzioni Generali, degli Uffici Speciali, delle Strutture di Missione, del Datore di Lavoro e Autorità di Audit) e, per gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Giunta Regionale, nel Capo di Gabinetto o suo delegato. Le recenti modifiche normative dell'art. 16 del D.Lgs. n. 165/2001 hanno infatti attribuito ai dirigenti di livello dirigenziale generale specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione. Con le nuove norme è stata affiancata all'attività del Responsabile per la prevenzione della corruzione l'attività dei dirigenti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e vengono attribuiti obblighi di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. Inoltre, nell'Intesa sancita il 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge n. 190/2012, viene esplicitamente richiamata la possibilità da parte degli Enti 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. I referenti pertanto coadiuvano il RPC, monitorano le attività esposte al rischio di corruzione, adottano i provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi e sono corresponsabili nella promozione

fonte: http://burc.regione.campania.it

e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione. Nel dettaglio i referenti sono chiamati a:

- ✓ collaborare con il RPC nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nella individuazione di misure di contrasto;
- ✓ provvedere al monitoraggio periodico, secondo le indicazioni del RPC, delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- ✓ concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- ✓ proporre al RPC l'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi all'interno delle strutture di appartenenza;
- ✓ collaborare all'attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure di contrasto previste dal Piano, raccogliendo i dati richiesti dal RPC;
- ✓ provvedere alla costituzione/aggiornamento di un gruppo di lavoro composto da personale dirigenziale e non, all'interno delle strutture di competenza, che supporti la realizzazione delle attività su indicate.

d) *I gruppi di lavoro individuati a supporto dei Referenti della prevenzione della corruzione*, i cui componenti collaborano con i Referenti nell'implementazione delle attività di cui al punto precedente.

e) *I dirigenti delle strutture di STAFF "Verifica attuazione piano della performance organizzativa - vigilanza e controllo enti strumentali e società partecipate"*. Tali dirigenti coadiuvano il RPC nell'attività di verifica e monitoraggio del rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione nell'ambito delle Società partecipate, degli Enti strumentali e degli Enti di diritto privato controllati afferenti ai propri Dipartimenti.

f) Tutti i *dirigenti* per l'area di rispettiva competenza. Essi: a) svolgono un'attività informativa nei confronti del RPC e dell'autorità giudiziaria; b) collaborano attivamente al fine di

fonte: http://burc.regione.campania.it

assicurare la corretta attuazione del presente Piano e della normativa in materia di prevenzione della corruzione; c) partecipano al processo di gestione del rischio; d) propongono le misure di prevenzione; e) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione; f) adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale e osservano le misure contenute nel PTPC.

g) L'*Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)*, individuato nella UOD *Contenzioso del lavoro e Ufficio Disciplinare*, il quale 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.

h) I *dipendenti*. Tutti i dipendenti sono chiamati a: a) partecipare al processo di gestione del rischio; b) osservare le misure contenute nel PTPC; c) segnalare le situazioni di illecito nelle modalità stabilite dalla legge e dalle procedure interne; d) comunicare le situazioni di conflitto di interessi.

i) I *collaboratori* a qualsiasi titolo dell'amministrazione. Tutti i collaboratori devono osservare le misure contenute nel PTPC, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalando, altresì, le situazioni di illecito.

2.4 Il processo partecipato finalizzato alla predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Il processo di elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017 della Giunta Regionale della Campania si è configurato come un percorso partecipato e strutturato.

L'elaborazione del Piano da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione della Giunta Regionale della Campania è stata supportata da un Gruppo di Lavoro composto da personale afferente alla Direzione Generale per le Risorse Umane (4 dirigenti e 8 tra funzionari e istruttori direttivi, 1 istruttore) e dalla rete dei Referenti per la prevenzione della corruzione (22 dirigenti apicali). I Referenti hanno individuato, a loro volta, Gruppi di supporto avvalendosi del personale delle rispettive strutture, per un totale di 137 componenti.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Tale rete, come verrà descritto anche nel paragrafo 3 ha operato congiuntamente per attuare l'intero processo di gestione del rischio, propedeutico alla elaborazione del presente Piano. In particolare, il Gruppo di Lavoro ha avviato la mappatura dei processi organizzativi dell'amministrazione e l'identificazione dei possibili rischi di corruzione, in un complesso di attività che ha avuto inizio nel mese di giugno 2014 ed è durato circa 5 mesi.

La fase di valutazione del rischio e di individuazione delle misure, oltre all'impegno dei Gruppi sopra citati, ha visto il coinvolgimento di tutti i dirigenti dell'amministrazione, al fine di raccogliere le informazioni necessarie sui processi di rispettiva competenza. La somministrazione di **688 questionari** (con un tasso medio di risposta del 97%), ha consentito di restituire un'analisi approfondita per ogni processo, sia a livello di Direzione, sia di Unità Operative Dirigenziali coinvolte.

Pertanto, il presente Piano è il risultato di un processo lungo e laborioso che ha visto il coinvolgimento dell'intera amministrazione, prevedendo, oltre ai diversi incontri operativi e di confronto, numerosi momenti di formazione specialistica.

2.5 Collegamenti tra il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e gli altri strumenti di programmazione

Il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017 si coordina con gli strumenti di controllo già esistenti nell'amministrazione nonché con gli altri strumenti del ciclo di gestione della performance. Il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017, inoltre, è strettamente correlato con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Risulta indispensabile, infatti, un'azione sinergica e condivisa tra le azioni programmatiche di cui al presente piano e quelle previste nei documenti programmatici. In tal senso saranno previsti, negli aggiornamenti del Piano della Performance, obiettivi e indicatori correlati all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Dell'esito del raggiungimento di questi obiettivi verrà dato specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance.

Per quanto riguarda il tema della trasparenza amministrativa, dal momento che essa si configura come una delle principali misure di prevenzione della corruzione, essa è considerata nel presente documento in termini generali (il paragrafo 5.1.1 delinea fasi, tempi e responsabilità per l'attuazione

fonte: http://burc.regione.campania.it

di tale misura). Per i dettagli e gli aspetti più specifici si rimanda al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 66 del 23/02/2015.

Inoltre, il coordinamento tra il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è assicurato dalla scelta di attribuire al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione anche la funzione Responsabile per la Trasparenza.

fonte: http://burc.regione.campania.it

3 METODOLOGIA E FASI DI ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione "*rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive un "processo" - articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione*"[3].

Sotto il profilo metodologico, il processo di elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017 è stato basato sulle più consolidate tecniche di gestione del rischio (*risk management*).

Il *risk management* comprende quell'insieme di attività che consentono di dirigere, monitorare e controllare il livello di rischio cui un'organizzazione può essere soggetta[4]. L'obiettivo del *risk management* è quello di:

- individuare le attività, svolte dall'organizzazione, nell'ambito delle quali si possono verificare specifici eventi rischiosi, in grado di minare il raggiungimento degli obiettivi organizzativi;
- valutare il livello di esposizione al rischio dell'organizzazione;
- ridurre in maniera significativa il rischio individuato, attraverso la progettazione di misure specifiche di prevenzione.

A livello internazionale, esistono numerosi modelli e strumenti utilizzati per la gestione del rischio[5]. Tuttavia, tra i modelli esistenti, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Giunta Regionale della Campania ha utilizzato come riferimento generale la norma internazionale ISO 31000:2009[6]. Tale scelta non è motivata soltanto dall'esigenza di *compliance* rispetto alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (il quale rinvia appunto alla norma ISO

3 *Piano Nazionale Anticorruzione - Allegato 1 Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione*, (2013), pag. 10.
4 Definizione riadattata dallo standard ISO 31000.
5 Per citare i più noti: l'IRM, AIRMIC, ALARM, lo standard AS/NZS 4360:2004, l'Orange Book, lo standard COSO-ERM e lo standard ISO 31000:2009.
6 ISO 31000:2009, Risk management — Principles and guidelines.

fonte: http://burc.regione.campania.it

31000), ma è stata frutto di una riflessione più profonda e, in particolare, della progressiva acquisizione di consapevolezza sull'utilità di tale *standard*, sia come strumento analitico, sia come strumento formativo. Infatti, nell'ambito del processo di elaborazione del Piano, da un lato, si è proceduto a realizzare un'applicazione generale dei principi previsti dalla norma ISO 31000 e, dall'altro, è stata effettuata un'applicazione sperimentale di una serie di tecniche avanzate suggerite da tale norma.

Occorre preliminarmente rilevare che la norma ISO 31000 contiene indicazioni di carattere generale sulle caratteristiche che deve possedere un sistema strutturato di gestione del rischio a livello organizzativo. Gli ulteriori suggerimenti pratici e operativi sulle modalità di implementazione del sistema sono contenuti, invece, in apposite norme tecniche di dettaglio.

Secondo la norma ISO 31000, la prevenzione del rischio dovrebbe basarsi sui tre fondamentali pilastri che compongono l'architettura del "Sistema di Gestione del Rischio" (Fig. 1):

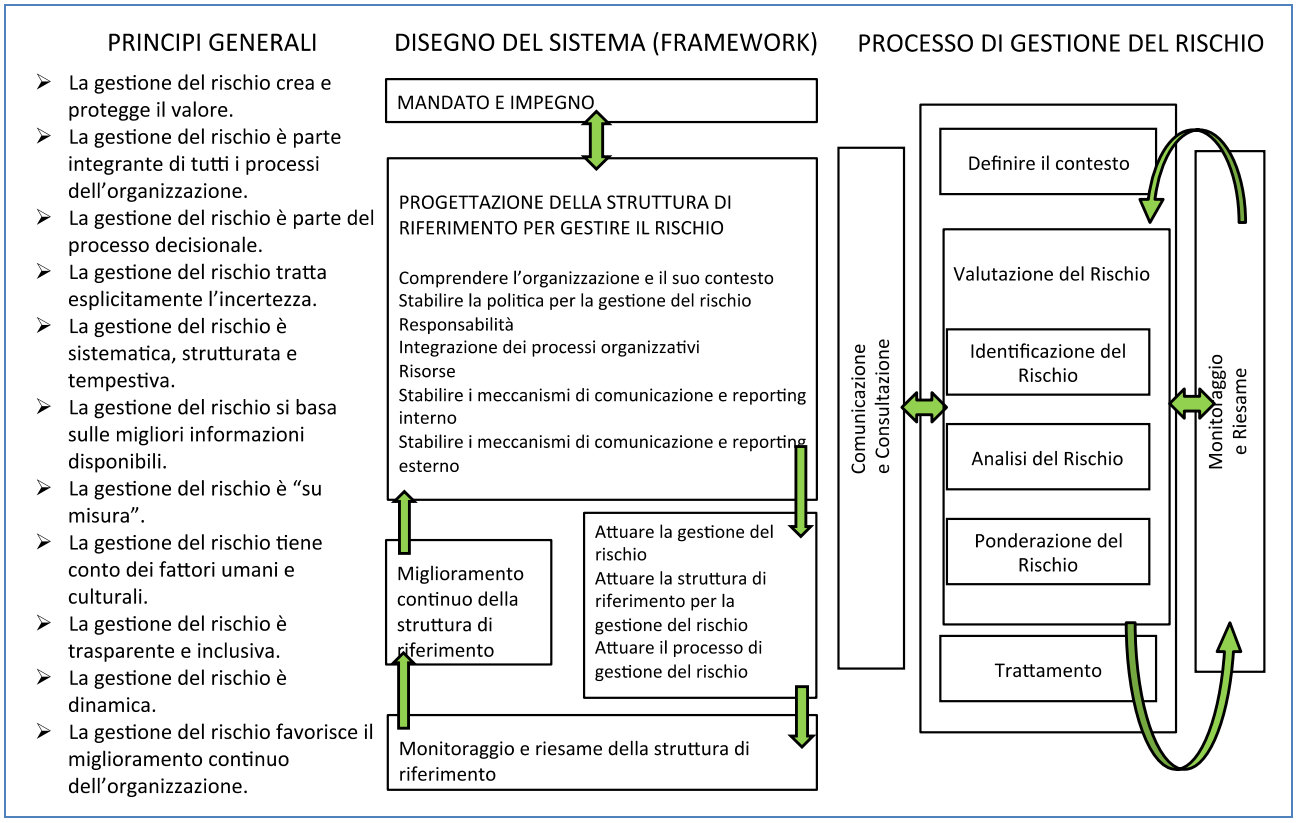
- i Principi generali,
- il Disegno del Sistema (*Framework*),
- il Processo di gestione del rischio .

I *principi generali* a cui deve essere improntato il "Sistema di Gestione del Rischio" richiamano l'importanza di seguire un approccio proattivo e non di mero adempimento burocratico. La norma ISO 31000 indica, tra l'altro, che la gestione del rischio deve essere:

- improntata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia (creazione di valore),
- parte integrante dei processi dell'organizzazione e del processo decisionale,
- sistematica, strutturata e tempestiva,
- basata sulle migliori informazioni possibili,
- realizzata "su misura", ossia tenendo conto delle specificità del processo organizzativo,
- tener conto dei fattori umani e culturali,
- trasparente ed inclusiva,
- dinamica, iterativa e reattiva al cambiamento.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Figura 1 – Il sistema di gestione del rischio secondo la norma ISO 31000



Fonte: rielaborazione da ISO 31000:2009, *Risk management - Principles and guidelines*

Con riferimento al *Disegno del Sistema (Framework)* la norma ISO 31000 prevede che, a valle della definizione della *policy* interna di gestione del rischio (c.d. "Mandato e Impegno"), siano svolti i seguenti passaggi:

- progettazione della struttura di riferimento per la gestione del rischio,
- attuazione della gestione del rischio,
- monitoraggio e riesame della struttura di riferimento,
- miglioramento continuo della struttura di riferimento.

In altri termini, i passi operativi susseguenti alla definizione della *policy*, prevedono che l'organizzazione:

fonte: http://burc.regione.campania.it

a) definisca una tempistica e una strategia appropriate per attuare la gestione del rischio;

b) applichi la politica ed il processo di gestione del rischio ai processi organizzativi;

c) si assicuri che il processo decisionale sia in linea con gli esiti dei processi di gestione del rischio;

d) svolga sessioni di formazione e addestramento;

e) comunichi e si consulti con i portatori di interesse, per assicurare che la propria struttura di riferimento rimanga adeguata.

Con riferimento al *processo di gestione del rischio* la norma ISO 31000 prevede lo svolgimento di tre fasi principali:

- definizione del contesto,
- valutazione del rischio (identificazione, analisi, ponderazione),
- trattamento del rischio.

Trasversalmente a tali fasi sono richieste adeguate attività di comunicazione e monitoraggio.

Il processo di gestione del rischio deve essere ripetuto per ogni ambito di potenziale rischio, in ogni area e livello organizzativo, così come nelle specifiche funzioni, progetti e attività. Considerato che ogni specifico settore dell'organizzazione è connotato da particolari necessità, interlocutori, percezioni e criteri, è fondamentale definire il contesto esterno e interno come attività iniziale del processo. Da ciò discende il principio che la gestione del rischio deve essere costruita "su misura": affinché la gestione del rischio sia realmente efficace, ogni situazione deve essere quindi analizzata e gestita, tenendo conto delle specificità.

La metodologia applicata per la redazione del presente Piano è fondata sui tre summenzionati pilastri del "Sistema di Gestione del Rischio" proposti dalla norma ISO 31000. Essa ha inoltre tenuto conto di ulteriori modelli e standard applicati a livello internazionale[7], tra cui in particolare:

[7] In particolare nei paesi di matrice anglo-sassone, come l'Australia, dove le amministrazioni centrali e periferiche sono obbligate ad elaborare un "*Fraud Control and Corruption Prevention Plan*", volto a fornire una valutazione del rischio di corruzione e a definire piani d'azione finalizzati a prevenirne il rischio di corruzione.

fonte: http://burc.regione.campania.it

- la guida "*Managing the Business Risk of Fraud: A practical guide*" elaborata da un team di lavoro internazionale e sponsorizzata dall'*Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), dall'*Institute of internal Auditors e dal The American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA);
- la guida denominata "*A Guide for Anti-Corruption risk Assessment*" elaborata dall'*Anti-Corruption Risk Assessment Taskforce* creata in seno *all'United Nations Global Compact Office*.

Tale metodologia è illustrata nei paragrafi seguenti che, seguendo l'impostazione di processo prevista dalla norma ISO 31000, descriveranno nel dettaglio le seguenti fasi:

a) Definizione del contesto e rilevazione dei processi.

b) Identificazione e analisi degli eventi rischiosi.

c) Ponderazione degli eventi rischiosi.

d) Identificazione e progettazione delle misure di prevenzione.

Per la progettazione e implementazione della metodologia – e con particolare riferimento all'attività di formazione interna, di trasferimento della metodologia e degli strumenti tecnici da utilizzare -la Regione Campania si è avvalsa del supporto tecnico di FormezPA, nell'ambito delle attività previste dall'Accordo di collaborazione stipulato in data 5/06/2013 con il Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla successiva Convenzione tra DFP e FormezPA del 25/07/2013 per la realizzazione di un *Programma integrato di interventi per favorire lo sviluppo della capacità istituzionale delle amministrazioni della Regione Campania*[8].

3.1 FASE 1 - Definizione del contesto e rilevazione dei processi

Lo standard ISO 31000 individua, come prima fase del processo di gestione del rischio, la definizione del contesto interno ed esterno, al fine di comprendere le caratteristiche dell'ambiente

[8] *Il programma prevede una specifica Linea di intervento avente ad oggetto lo* "Sviluppo di un Piano di prevenzione alla corruzione, redatto sulla base del Protocollo anticorruzione tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e Regione Campania del 17maggio 2012*" ed è finanziato a valere sull'Asse VII Capacità Istituzionale – Obiettivo Specifico o) - Obiettivo Operativo o.1) POR FSE Campania 2007/2013.*

fonte: http://burc.regione.campania.it

esterno in cui l'organizzazione opera, nonché le modalità operative adottate e le attività che essa svolge per il raggiungimento dei propri fini.

L'analisi del *contesto esterno* è stata sviluppata elaborando i dati oggettivi (statistiche giudiziarie) e soggettivi (dati di percezione), relativi ai fenomeni di corruzione e altre forme di illegalità

Attraverso il confronto dei dati relativi al territorio campano con quelli relativi agli altri contesti regionali, è stato possibile individuare il profilo generale di rischio corruttivo che rivela una particolare esposizione del territorio campano al fenomeno e una conferma delle quattro aree di rischio cosiddette "obbligatorie" quali ambiti da sottoporre a interventi di mitigazione. I risultati dell'analisi del contesto esterno sono riportati nel paragrafo 2.1.

L'analisi del *contesto interno*, oltre ai dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa (si veda in proposito quanto riportato nel paragrafo 2.2), è stata basata sulla rilevazione e analisi dei processi organizzativi[9]. In tale modo, è stata concretamente applicata una delle principali indicazioni metodologiche previste dalla norma ISO 31000. Infatti, come suggerito anche dal Piano Nazionale Anticorruzione, la rilevazione dei processi è lo strumento che "*consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio*"[10].

Come già anticipato nei paragrafi precedenti l'analisi e la mappatura dei processi organizzativi è stata strutturata du due livelli:

- un livello generale - cosiddetto "macro" - riferito a tre delle quattro aree di rischio censite rispetto alla quale i processi sono stati individuati e ricostruiti in via generale con riferimento alle macro fasi di cui essi si compongono;
- un livello di dettaglio - cosiddetto "micro" - per la sola area di rischio "Acquisizione e progressione del personale" rispetto al quale i singoli processi censiti sono stati accuratamente mappati nel dettaglio ricostruendo le singole fasi di cui essi sono composti.

[9] Con il termine "processo organizzativo" si intende una successione di fasi attraverso le quali, mediante la trasformazione degli input che alimentano ciascuna sequenza, con la partecipazione degli attori coinvolti, viene prodotto un output (bene o servizio) misurabile da un indicatore di risultato. Cfr. *Piano Nazionale Anticorruzione - Allegato 1 Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione*, (2013), pag. 24.

[10] *Piano Nazionale Anticorruzione - Allegato 1 Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione*, (2013), pag. 24.

fonte: http://burc.regione.campania.it

3.1.1 La rilevazione dei processi

La rilevazione dei processi a "livello macro" è stata sviluppata a un livello di aggregazione tale da ottimizzare la rilevazione, l'elaborazione e la rappresentazione dei dati. I risultati della rilevazione sono stati esposti nel c.d. **Catalogo dei Processi a livello "aggregato"**.

Ai fini della realizzazione del Catalogo sono state combinate diverse fonti informative, tra cui in particolare:

a) l'analisi della documentazione interna;

b) il *benchmarking* con amministrazioni simili;

c) il coinvolgimento dei Referenti per la prevenzione della corruzione;

d) le *check list* esistenti (con particolare riferimento all'allegato 2 del PNA).

In particolare, sono state svolte le seguenti fasi operative:

- costruzione di un catalogo di partenza, utilizzando la documentazione interna e le *check list* esistenti;
- prima integrazione del Catalogo dei processi, attraverso il *benchmarking* con amministrazioni analoghe;
- seconda integrazione del Catalogo dei processi, attraverso gli incontri effettuati con la Rete dei Referenti e i relativi gruppi di supporto;
- validazione finale del Catalogo del Processi da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Nel complesso il Catalogo dei processi "a livello aggregato" contiene 114 Processi, così suddivisi:

- 26 processi inerenti l'area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- 9 processi inerenti l'area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- 79 processi inerenti l'area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Il Catalogo dei Processi a livello "aggregato" è riportato nell' **Allegato 1 - Catalogo processi e Registro rischi,** dove vengono riportate anche le Direzioni coinvolte nella realizzazione di ciascun Processo.

3.1.2 La rilevazione dei processi a "livello micro": l'approfondimento nell'area di rischio relativa all'acquisizione e la progressione del personale.

La rilevazione dei processi a "livello micro" ha riguardato l'area di rischio "*acquisizione e progressione del personale*" e, pertanto, i processi di pertinenza delle strutture organizzative della Direzione generale per le risorse umane, con l'intenzione di procedere, nelle successive annualità, all'estensione di questo livello di analisi alle altre aree di rischio (e, quindi, alle altre strutture dell'Ente) utilizzando gli strumenti e la procedura elaborati in tale contesto specifico. La scelta delle Risorse Umane come ambito di studio pilota è stata determinata dalla necessità di indirizzare la sperimentazione verso una realtà organizzativa maggiormente strutturata in termini di processi di lavoro.

Gli obiettivi fondamentali riferiti all'analisi dei processi organizzativi afferenti l'Area della gestione delle risorse umane sono stati in particolare:

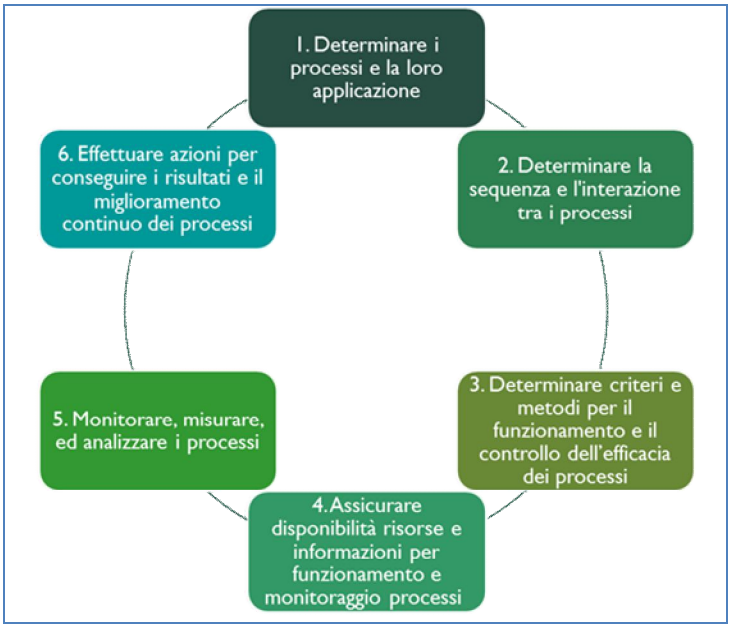
- la "mappatura" in termini complessivi di tutti i processi di pertinenza delle strutture organizzative della Direzione generale per le risorse umane, con evidenza dei processi associati alla specifica area di rischio relativa alla "*acquisizione e progressione del personale*" e alle relative sott-aree di rischio, come definite dall'Allegato 2 del PNA[11];
- Il "disegno", ovvero la descrizione e l'evidenza delle informazioni caratterizzanti le fasi che compongono tali processi.

[11] È utile precisare, infatti, che i processi organizzativi gestiti dagli uffici afferenti la Direzione generale per le risorse umane non riguardano solo l'acquisizione e progressione del personale, ma anche ulteriori aspetti della gestione delle risorse umane o del funzionamento degli uffici. Come precisato meglio in seguito, dalla rilevazione è emerso che su un totale di 61 processi gestiti dagli uffici della Direzione generale per le risorse umane, i processi specificatamente associabili all'area di rischio relativa all'acquisizione e la progressione del personale sono risultati essere 19.

fonte: http://burc.regione.campania.it

L'analisi dei processi, per le modalità e per gli schemi con cui è stata condotta, si è ispirata ai criteri della norma internazionale ISO 9001 "*Sistemi di gestione per la qualità*", rappresentati, sinteticamente, nella figura seguente.

Figura 2 - Requisiti Generali **previsti dalla norma** ISO 9001:2008



Fonte: rielaborazione da ISO 9001:2008

I processi sottoposti a mappatura di dettaglio sono stati individuati rispetto alla rilevanza organizzativa, alla complessità e alla coerenza con le specifiche del Piano Nazionale Anticorruzione contenute nell'allegato 4.

In prima battuta sono stati censiti tutti i processi di pertinenza delle strutture organizzative della Direzione generale per le risorse umane, successivamente, le unità di processo sono state associate all'area di rischio selezionata (denominata "Acquisizione e progressione del personale"). Inoltre, per completezza di analisi, per i processi identificati, è stata configurata la tipologia di trattamento del personale a cui essi si riferiscono (Economico, attinente le corresponsioni attribuite a qualsiasi titolo; Giuridico, relativo alla gestione del rapporto di lavoro) e il relativo "Macroprocesso" di appartenenza, inteso come raggruppamento di livello superiore al processo, utilizzato per individuare le strutture responsabili delle attività: gestione ordinaria e straordinaria del rapporto di lavoro; reclutamento; cessazione rapporto di lavoro; liquidazione competenze; trattamento fiscale e previdenziale.

fonte: http://burc.regione.campania.it

L'attività così delineata ha prodotto un elenco di 61 processi, 19 dei quali associabili alle sottoaree di rischio dell'area relativa all'acquisizione e la progressione del personale. Il censimento completo dei 61 processi relativi alle strutture organizzative della Direzione generale per le risorse umane, attesa la copiosità della documentazione, è agli atti dell'ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione; la selezione dei 19 processi rientranti nell'area di rischio obbligatoria di cui all'allegato 2 del PNA "Acquisizione e progressione del personale" è riportata invece nell'**Allegato 1 - Catalogo processi e Registro rischi.**

Tra i 19 processi di cui sopra, ne sono stati individuati due non gestiti esclusivamente dalla direzione generale per le Risorse umane, ma di competenza trasversale a tutta l'amministrazione: "*Conferimenti da parte della regione di incarichi aggiuntivi ai dipendenti interni*" e "*Conferimenti da parte della Regione di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'Amministrazione*"; è stato inoltre individuato un ulteriore processo, "*Conferimento incarichi dirigenziali per esterni e incarichi di vertice ex d.lgs. n.39/2013*", di pertinenza di altre strutture dell'Ente (e non, quindi, della Direzione generale per le Risorse Umane).

Per i 3 processi di cui sopra, trattandosi di processi comuni a numerosi uffici della Regione, non si è potuto procedere, nell'ambito della redazione del presente Piano, ad una puntuale analisi e valutazione degli stessi. In particolare, per i primi due processi su citati, si è proceduto ad effettuare l'analisi e l'individuazione dlele misure limitatamente alle fasi e alle attività di competenza della Direzione generale per le Risorse Umane (si vedano **Allegati 2** e **3**).

L'analisi completa e capillare dei 3 processi in questione e l'individuazione di un *set* di misure di prevenzione e contrasto saranno oggetto del prossimo aggiornamento del Piano.

Nella figura seguente (Fig. 3) è rappresentato il processo di analisi seguito.

Allo scopo di formare progressivamente il catalogo dei processi, i processi sono stati descritti nel dettaglio, acquisendo le informazioni inerenti le principali componenti che li contraddistinguono:

- *Fase*: Sequenza del processo,
- *Attori*: soggetti implicati quali titolari o destinatari dell'attività,
- *Input*: atto o azione da cui si avvia la fase di trasformazione,
- *Descrizione*: fase di trasformazione dell'input per la realizzazione del prodotto o servizio,

fonte: http://burc.regione.campania.it

- *Output*: Risultato della fase di trasformazione,
- *Timing*: durata, quale tempo di attraversamento della fase del processo.

Figura 3- Mappatura dei processi: le fasi seguite in Regione Campania

L'insieme delle informazioni raccolte, tramite la somministrazione al personale afferente al gruppo di lavoro della Direzione generale per le risorse umane di una scheda di rilevazione, ha formato la base per la costruzione del database informativo, progressivamente ampliato con i dati raccolti nelle diverse fasi del processo di gestione del rischio: identificazione, valutazione e trattamento.

3.2 FASE 2 - Identificazione e analisi degli eventi rischiosi

L'obiettivo principale della fase di identificazione e analisi degli eventi rischiosi consiste nella definizione dei presupposti razionali per una corretta individuazione delle misure di prevenzione più appropriate.

A partire dal Catalogo dei Processi è stato sviluppato un **Registro degli eventi rischiosi**. Tale registro contiene, in maniera logicamente organizzata, i possibili rischi di corruzione identificati per ciascun processo organizzativo censito.

Per ciò che attiene ai processi di pertinenza delle strutture organizzative della Direzione generale per le risorse umane, la fase di identificazione e analisi degli eventi rischiosi di corruzione è stata condotta in uniformità con la metodologia utilizzata per gli altri processi, seguendo tuttavia un'impostazione maggiormente analitica (si veda *infra* il par. 3.2.2).

fonte: http://burc.regione.campania.it

Per procedere alla più corretta **identificazione degli eventi rischiosi** sono state combinate diverse fonti e metodi, tra cui in particolare:

a) l'analisi del contesto interno e esterno, più volte menzionata;

b) le caratteristiche proprie dei diversi processi;

c) i dati giudiziari relativi alle fattispecie corruttive verificatesi nella Regione;

d) il *benchmarking* con amministrazioni simili;

e) il coinvolgimento dei Referenti per la prevenzione della corruzione,

f) le *check list* esistenti (Allegato 3 del PNA).

Particolarmente rilevante è stato il contributo informativo proveniente dall'analisi dei casi giudiziari. D'altra parte, lo stesso Piano Nazionale Anti-corruzione rileva che nell'identificazione dei rischi *"... un utile contributo può essere dato dai dati tratti dall'esperienza e, cioè, dalla considerazione di precedenti giudiziali (in particolare, i procedimenti e le decisioni penali o di responsabilità amministrativa) o disciplinari (procedimenti avviati, sanzioni irrogate) che hanno interessato l'amministrazione ..."*[12]. Per un maggior dettaglio dei risultati di questa attività di analisi si rinvia *infra* al par. 3.2.1.

L'identificazione degli eventi rischiosi è avvenuta attraverso un articolato processo, costituito dalle seguenti fasi operative:

- creazione di un *data-base* contenente i dati relativi al contenzioso e ai procedimenti giudiziari conclusi e/o in itinere, con riferimento agli ultimi 3 anni (si veda *infra* il par. 3.2.1.);

- integrazione della *check list* di cui all'Allegato 3 del Piano Nazionale Anticorruzione, con le risultanze prodotte dall'analisi dei dati presenti nel *data-base* di cui al punto precedente;

- creazione di una prima versione del Registro degli eventi rischiosi della Giunta Regionale della Campania;

[12] *Piano Nazionale Anticorruzione - Allegato 1 Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione*, (2013), pag. 26.

fonte: http://burc.regione.campania.it

- prima revisione del Registro alla luce di un lavoro di studio e approfondimento scientifico effettuato sulla giurisprudenza amministrativa, contabile e penale a livello nazionale;
- seconda revisione del Registro attraverso il coinvolgimento diretto dei Referenti e dei Gruppi di supporto;
- approvazione del Registro degli eventi rischiosi da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

L'**Allegato 1** al PTPC 2015-2017 della Regione Campania, a cui si rinvia, contiene per intero il Registro degli Eventi rischiosi. In particolare, tale Registro contiene le seguenti informazioni:

- l'area di rischio;
- la denominazione dei processi che afferiscono all'area di rischio in analisi;
- le Unità Operative Dirigenziali coinvolte nella realizzazione di ciascun processo;
- gli eventi rischiosi associati a ciascun processo.

Il *Registro degli eventi rischiosi* consta di 146 fattispecie, così articolate per area di rischio:

- 88 rientranti nell'area acquisizione e progressione del personale;
- 28 per l'area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- 16 per l'area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- 14 per l'area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Per ciascun evento rischioso identificato e riportato nel Registro, è stata realizzata un'**analisi dei "fattori abilitanti"**, ossia di quei fattori connessi a variabili di tipo organizzativo che possono favorire il proliferare di eventi corruttivi. Essi rientrano generalmente nelle seguenti categorie: situazioni di monopolio del potere decisionale, l'eccessiva discrezionalità nelle scelte, la carenza di controlli e trasparenza nelle attività.

Ognuno di questi fattori può, combinato con ulteriori cause, favorire il verificarsi di eventi corruttivi all'interno dell'organizzazione.

fonte: http://burc.regione.campania.it

A tal proposito, l'analisi, per ogni evento rischioso è stata integrata da uno sforzo organizzativo teso a individuare ulteriori cause che, in combinazione con i precedenti fattori abilitanti, possono favorire il verificarsi di eventi corruttivi. Tra le principali cause identificate si menzionano:

- competenze inadeguate o mancanti del personale addetto ai processi;
- pressioni politiche;
- pressioni esterne (es. cittadini, imprenditori, altre amministrazioni, gruppi di interesse, ecc.);
- complessità o scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- criminalità organizzata;
- contesto economico non favorevole;
- fattori di tipo culturale.

Tale attività è stata realizzata con il coinvolgimento dei dirigenti regionali e ha consentito di approfondire le peculiarità dei fattori di rischio della Regione Campania. La piena comprensione del fenomeno rappresenta, infatti, lo snodo fondamentale che consente di poter elaborare contromisure maggiormente incisive e puntuali per il trattamento del rischio, operando direttamente sulle cause e sui fattori che possono favorire il verificarsi degli eventi rischiosi.

3.2.1 Approfondimento: Il ruolo dell'analisi dei casi giudiziari nell'identificazione e analisi degli eventi rischiosi

L'analisi dei casi giudiziari verificatisi nella Regione Campania ha riguardato i processi penali (e, in particolare, la categoria dei reati contro la PA, i reati di falso e truffa), amministrativi e contabili avviati o conclusi nell'ultimo triennio. I dati sono stati ricavati dall'analisi dei decreti di citazione a giudizio, dei procedimenti in corso e delle sentenze passate in giudicato, che hanno visto coinvolti dipendenti della Regione.

Tutti i dati sono stati reperiti da due fonti principali:

- la documentazione messa a disposizione dall'Avvocatura Regionale;
- le banche dati *on-line* della Corte dei Conti e della Giustizia amministrativa.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Ogni caso è stato esaminato attraverso l'analisi di tutta la documentazione ad esso riferita, non solo per garantirne la classificazione, ma soprattutto per individuare modalità attuative e cause di ogni specifica fattispecie. Nel complesso l'analisi dei casi giudiziari ha contribuito in maniera significativa a determinare il profilo di rischio della Regione.

Rispetto a tutti i dati raccolti, sono stati selezionati **50 casi,** che sono stati valutati come pertinenti all'oggetto di indagine. Si è trattato di: 24 processi penali; 17 processi contabili; 9 processi amministrativi. Al fine di tracciare un profilo di rischio, l'analisi ha previsto una fase nella quale i casi sono stati ricondotti alle aree di rischio e ai processi organizzativi censiti all'interno del "Catalogo dei Processi". I questo modo è stato possibile interpretare il profilo specifico di esposizione al rischio delle aree e dei processi, contestualizzando in termini organizzativi la dinamica della condotta illecita, o presunta tale.

Un problema operativo che è stato necessario affrontare ha riguardato l'assenza di una modalità strutturata di rilevazione della casistica giudiziaria attinente ai fenomeni di tipo corruttivo. Si è provveduto pertanto a creare un apposito *database* informativo. A causa della modalità non strutturata di rilevazione dei casi giudiziari da parte della Regione, solo per 19 dei 50 casi inizialmente censiti è stato possibile ricondurre puntualmente il caso alle aree di rischio preliminarmente definite nell'ambito del sistema di gestione del rischio. La tabella seguente riporta i risultati dell'analisi. I restanti casi (31), non essendo immediatamente imputabili alle quattro aree di rischio, non sono stati utilizzabili ai fini dell'analisi. Questa evidenza suggerisce la necessità di strutturare un *database* informatico della casistica giudiziaria in modo da renederla, in futuro, pienamente fruibile ai fini dell'analisi del rischio.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Tabella 6 - L'analisi dei casi giudiziari

Area di rischio	N. processi penali	N. processi contabili	N. processi amministrativi	Totale
Affidamento di lavori, servizi e forniture	0	1	1	**2**
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5	0	3	**8**
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5	2	2	**9**
Acquisizione e progressione del personale	0	0	0	**0**
Totale	**10**	**3**	**6**	**19**

I dati riportati nella tabella evidenziano una concentrazione dei casi nelle aree di rischio relative ai procedimenti che comportano l'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e l'adozione di provvedimenti ampliativi con effetto economico diretto e immediato per il destinatario.

Nel complesso, l'analisi ha restituito un risultato coerente con il profilo generale dell'attività amministrativa tipica della Regione. I casi giudiziari più frequenti sono infatti attinenti ai procedimenti e provvedimenti che si rivolgono a destinatari determinati o determinabili, come le concessioni e le autorizzazioni e le varie tipologie di sovvenzioni.

I settori in cui principalmente si concentra la casistica sono quelli della salute e delle risorse naturali, delle politiche territoriali e dell'istruzione/formazione.

L'analisi "qualitativa" dei casi ha posto in evidenza che gli eventi avversi più ricorrenti sono stati i seguenti: a) difetti del provvedimento e della relativa istruttoria, sia a livello amministrativo documentale sia procedimentale; b) omissione di controlli e di atti di ufficio; c) false attestazioni; d) distrazione di fondi.

Un ulteriore obiettivo dell'analisi qualitativa è stato quello di comprendere i fattori abilitanti tipici della casistica analizzata. L'eccesso di discrezionalità e la mancanza di trasparenza e controlli si sono confermati come i fattori abilitanti più ricorrenti. Ulteriori cause che sembrano innescare gli

fonte: http://burc.regione.campania.it

eventi avversi sono le pressioni esterne (es. cittadini, imprenditori, altre amministrazioni, gruppi di interesse, criminalità organizzata) che, nei casi analizzati, sembrano avere influenzato le scelte e determinato comportamenti contrari ai doveri di ufficio.

Nel complesso, l'analisi dei casi giudiziari è risultata fondamentale nell'individuare casistiche concrete e peculiari. e ha consentito di arricchire sotto un profilo quali-quantitativo il Registro dei rischi. Inoltre, il numero dei casi censiti è stato utilizzato come variabile di ponderazione del rischio di corruzione. Infine, l'analisi dei casi giudiziari ha favorito una riflessione più analitica sulle modalità attuative, le cause e i fattori abilitanti del rischio, offrendo un presupposto razionale per l'individuazione delle misure di prevenzione nella fase di trattamento del rischio.

3.2.2 L'identificazione e analisi degli eventi rischiosi nei processi di pertinenza delle strutture organizzative della Direzione generale per le risorse umane (livello micro)

Come precedentemente accennato, per ciò che attiene ai processi di pertinenza delle strutture organizzative della Direzione generale per le risorse umane, la fase di identificazione e analisi degli eventi rischiosi ha seguito un'impostazione maggiormente analitica.

In primo luogo, è stata effettuata un'analisi dettagliata dei "comportamenti" da cui può generarsi un fenomeno corruttivo o, più in generale, una violazione dell'integrità. Infatti, accertata la causa che può spingere un individuo ad una condotta non integra, la schematizzazione della potenziale situazione illecita facilita la decisione circa l'intervento più idoneo a prevenire la violazione.

In termini analitici, la combinazione di autori, comportamento, cause ed effetto, forma il c.d. "schema di frode"[13], i cui elementi principali sono esplicitati nel Box seguente. Si tratta evidentemente di uno schema simile, ma maggiormente dettagliato, rispetto a quello esposto in precedenza.

[13] La è mutuata dalla "*forensics science*" di matrice anglosassone. Tale metodica trova ampia applicazione pratica nelle linee guida per la prevenzione e controllo emanate dalle organizzazioni governative dei Paesi maggiormente avanzati nella lotta alla corruzione (USA, Australia, UK), a cui il nostro legislatore, tramite il richiamo all'applicazione dello standard ISO 31000:2009 si è ampiamente ispirato.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Box 1– Le principali componenti dello schema della frode

- **Evento rischioso**: Accadimento o modifica di un particolare insieme di circostanze (organizzative, sociali o ambientali) che possono ostacolare il raggiungimento degli obiettivi di una realtà pubblica o privata; rappresenta la combinazione dell'impatto e della probabilità di accadimento. Il rischio può essere "descritto" come la fattispecie o categoria di violazione in cui rientra (concettualmente) il comportamento attinente un'ipotesi di corruzione, la cui esecuzione deve essere schematizzata ai fini dell'analisi dell'evento.

- **Comportamento**: Modalità operativa attraverso la quale viene commessa un'azione o perpetrata un'omissione, da parte di uno o più soggetti, in eventuale accordo tra loro, finalizzata al compimento di un atto di corruzione nell'accezione «ampia» cui rinvia la normativa in materia (L. 190/12 e circolari, PNA e allegati).

- **Causa**: Impulso, volontario o coatto, attinente la sfera personale, organizzativa o ambientale, alla commissione di un comportamento corruttivo; esprime la consapevolezza del comportamento fraudolento in violazione di una norma o altro precetto diretto a contenere potenziali fenomeni di corruzione (**Dolo**).

- **Effetto**: Qualsiasi situazione di vantaggio ingiusto in favore dell'autore del reato o danno iniquo nei confronti di altri, dell'organizzazione o della collettività, da cui può derivare un interesse privato, inteso quale Compenso o scambio di favori (attuali o futuri) con ricaduta monetaria o non monetaria.

Sulla base di tale impostazione, ciascuna Unità Operativa Dirigenziale ha contribuito a identificare le informazioni rispondenti alle componenti sopra indicate, fondamentali per la costruzione del registro dei rischi di corruzione.

Contestualmente, si è proceduto allo sviluppo del *database* informativo che riflette la logica di analisi del rischio, correlando processi, fasi, eventi e comportamenti, sulla base di un nesso logico , secondo il quale:

1. Non tutti i processi o le fasi che li compongono prevedono necessariamente la presenza di eventi rischiosi;
2. Un evento rischioso può riferirsi ad una o più fasi o anche all'intero processo;
3. Ogni evento rischioso prevede almeno un comportamento che lo rende verificabile.

La matrice relazionale prodotta dal considerevole insieme dei dati raccolti, ha consentito che la successiva identificazione delle misure potesse fondarsi sulla base di una piena conoscenza dei comportamenti critici nonché delle cause e degli effetti degli stessi.

fonte: http://burc.regione.campania.it

3.3 FASE 3 -Ponderazione degli eventi rischiosi

3.3.1 Aspetti generali

La fase di ponderazione degli eventi rischiosi (cosiddetta ponderazione dei rischi) ha avuto lo scopo di stimare il livello di esposizione al rischio di corruzione dei diversi processi organizzativi.

La ponderazione degli eventi rischiosi si è basata sul preventivo reperimento ed elaborazione di una pluralità di informazioni, con lo scopo di addivenire ad una stima attendibile del grado di esposizione al rischio per ciascun processo, sia per l'organizzazione nel suo complesso, sia a livello di singole Direzioni e unità organizzative (U.O.D.) che intervengono in ogni dato processo.

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa regionale ha assunto un'importanza fondamentale, giacché ha consentito di acquisire una parte significativa delle informazioni necessarie alla stima dell'esposizione al rischio dell'organizzazione nel suo complesso.

Ciò è stato realizzato attraverso il coinvolgimento sia della Rete dei Referenti, sia di tutti i Dirigenti dell'amministrazione, ciascuno in relazione ai processi di propria competenza.

La metodologia utilizzata si è basata sulle indicazioni generali della norma ISO 31000 e, in particolare, sugli standard applicativi contenuti nel documento ISO/IEC 31010 denominato "*Risk management — Risk assessment techniques*".

Nell'ambito delle tecniche di valutazione proposte dallo standard applicativo ISO/IEC 31010, la metodologia applicata nella Regione Campania ha utilizzato, in maniera complementare, la tecnica nota come matrice "impatto/probabilità" e la tecnica degli "indicatori di rischio".

Per ciascun processo censito e per i relativi rischi identificati sono stati misurati due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità di accadimento e quella dell'impatto. Nella definizione degli indicatori e nella specificazione delle variabili si è tenuto conto delle indicazioni contenute nell'allegato 1 e nell'allegato 5 del PNA.

Ciò ha consentito di realizzare un processo di ponderazione metodologicamente corretto e affidabile, tenendo conto della letteratura scientifica in tema di gestione del rischio. Gli aspetti

fonte: http://burc.regione.campania.it

metodologici più rilevanti di tale lavoro realizzato con il supporto tecnico scientifico di FormezPA sono i seguenti:

a) *I processi di gestione del rischio sono stati fondati su logiche e principi di natura "prudenziale"*. In considerazione del fatto che spesso la probabilità del verificarsi di eventi di natura corruttiva non può essere stimata in maniera affidabile (anche per via dell'assenza di informazioni sufficientemente strutturate), è apparso opportuno riferirsi alle tecniche che si basano sulla considerazione del c.d. "scenario peggiore" (*worst case scenario*), al fine di individuare e porre in essere adeguate misure preventive. Uno dei modi più semplici per poter tradurre operativamente tale principio, consiste nel tenere conto, nell'analisi dati, degli estremi della distribuzione, ossia il valore minimo o massimo a seconda della scala utilizzata.

b) *L'analisi dei dati è stata effettuata attraverso l'utilizzo di un metodo di aggregazione coerente con il tipo di scala utilizzata*. Poiché la misurazione delle variabili di probabilità e impatto è avvenuta attraverso l'utilizzo di una scala ordinale, come indice di "tendenza centrale" è stata utilizzata la mediana (e non la media).

c) *La logica di costruzione degli indicatori di impatto e probabilità è stata mutuata dalla letteratura sulla costruzione degli indici compositi*[14]. In particolare, gli indicatori di impatto e probabilità possono essere considerati come indici compositi per la cui costruzione è opportuno un approccio "non compensativo" nell'aggregazione delle diverse variabili (si veda *infra* in merito all'utilizzo del valore massimo che ne rappresenta una particolare modalità di applicazione).

d) *Il giudizio finale di esposizione al rischio è stato effettuato tenendo conto della scala di misurazione ordinale e del tipo di dati utilizzati*. Data la natura principalmente "qualitativa" dei dati, anche il giudizio finale è stato elaborato evitando di attribuire un punteggio numerico, ma riportando i valori finali di probabilità e impatto ed elaborando una tipologia delle priorità in funzione della combinazione logica dei due fattori.

[14]OCED (2008), *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and user guide*, OECD publishing; Munda G., Nardo M. (2009), "Non compensatory/nonlinear composite indicators for ranking countries: a defensible setting", *Applied Economics*, Vol. 41, 1513–1523; Munda G. (2012), "Choosing Aggregation Rules for Composite Indicators", *Social Indicators Research*, 109:337–354.

fonte: http://burc.regione.campania.it

3.3.2 Il processo di ponderazione seguito

L'applicazione del metodo è avvenuta attraverso lo svolgimento di cinque fasi, di seguito elencate e poi ulteriormente specificate:

1. **Costruzione di un set di variabili** di ponderazione del rischio di corruzione, suddivise in due categorie generali: impatto e probabilità.

2. **Misurazione delle variabili**, attraverso l'utilizzo sia di dati oggettivi (dati giudiziari), sia dati di natura soggettiva (rilevati attraverso valutazioni espresse dai soggetti intervistati). La scala di misura utilizzata è stata uniforme e di tipo ordinale (Alto, Medio e Basso).

3. **Aggregazione** dei dati per processo. Dal momento che su un dato processo organizzativo, possono intervenire più uffici, i dati rilevati a livello di ufficio (UOD) sono stati sintetizzati per processo utilizzando, come misura di tendenza centrale, la mediana.

4. **Costruzione degli indicatori** di sintesi per la probabilità e l'impatto mediante aggregazione delle singole variabili ad essi riferite, applicando l'operatore "massimo" alle modalità mediane di ognuna delle variabili di probabilità e impatto.

5. **Attribuzione di una priorità di intervento a ogni processo, in base al livello di rischiosità**. Per ogni processo, tenendo conto del livello di rischiosità rilevato dagli indicatori di probabilità e impatto, è stato individuato un livello di priorità di intervento su cinque livelli (priorità massima, priorità elevata, priorità media, priorità bassa, priorità minima) .

3.3.3 Costruzione di un set di variabili di ponderazione del rischio di corruzione

Tenendo conto dello standard applicativo ISO/IEC 31010 e delle indicazioni contenute nell'allegato 5 del PNA, il *set* di variabili di ponderazione del rischio di corruzione è stato articolato in due categorie generali: impatto e probabilità.

Con riferimento alla **probabilità**, sono state individuate sei variabili, misurate attraverso la somministrazione di un questionario strutturato ai responsabili di Unità Operativa Dirigenziale differenziato per tipologia di processo:

fonte: http://burc.regione.campania.it

1. le **segnalazioni** pervenute, intese come qualsiasi informazione pervenuta con qualsiasi mezzo email, telefono, ivi compresi i reclami avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione ecc.);
2. Il **livello di discrezionalità del processo**, inteso come presenza/assenza di norme primarie o secondarie che vincolano il processo;
3. la **rilevanza esterna del processo,** intesa in termini di entità del beneficio ottenibile da terzi attraverso il processo;
4. il livello di **complessità del processo,** valutato in base al numero delle attività previste, alla loro diversificazione e interdipendenza, al coinvolgimento di diversi attori e all'esposizione a cambiamenti frequenti;
5. l'**efficacia degli atti organizzativi interni** nel prevenire che si verifichino uno o più eventi rischiosi legati al processo;
6. l'**efficacia dei controlli interni** nel prevenire che si verifichino uno o più eventi rischiosi legati al processo.

Alle variabili della probabilità misurate attraverso il *self assessment* del personale dirigente si aggiunge la variabile "oggettiva" relativa ai precedenti giudiziari dell'amministrazione.

Anche con riferimento all'**impatto**, sono state individuate cinque variabili, misurate anch'esse attraverso la somministrazione del questionario strutturato:

1. Il **danno generato, a seguito di irregolarità** riscontrate da controlli effettuati dagli uffici interni preposti (*Internal auditing*, servizi ispettivi …) oppure da organi esterni (Corte dei conti, Guardia di Finanza, ecc.), nell'ultimo triennio;
2. l'entità dei **costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento dei contenziosi** (danno legato ai contenziosi), nell'ultimo triennio;
3. l'**impatto reputazione**, misurato dal numero di articoli di giornale (stampa locale, nazionale o internazionale) pubblicati e /o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi che hanno riguardato episodi di corruzione o cattiva gestione relativamente al processo in analisi nell'ultimo triennio;
4. l'**impatto organizzativo**, ossia l'effetto che, il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo in analisi può comportare nel normale svolgimento delle attività;
5. l'**impatto potenziale**, ossia il danno (in termini economici, organizzativi o d'immagine) che il verificarsi degli eventi rischiosi legati al processo comporterebbe all'amministrazione;

fonte: http://burc.regione.campania.it

Per ciascuna variabile analizzata la misurazione è stata effettuata utilizzando sempre una scala di misurazione ordinale (Alto, Medio e Basso).

3.3.4 Misurazione delle variabili

La raccolta dei dati funzionali alla ponderazione è stata in sintesi effettuata attraverso i seguenti passaggi:

a) somministrazione di un questionario a tutta la struttura organizzativa, finalizzato ad acquisire le valutazioni, nonché le percezioni dei soggetti coinvolti nel processo, su episodi di corruzione avvenuti o potenzialmente verificabili all'interno dell'amministrazione regionale (metodo del *risk self-assessment*).

b) rilevazione e elaborazione di dati "oggettivi" - dati giudiziari su casistiche verificatesi nell'ultimo triennio (si veda *supra* il paragrafo 3.2.1).

Nel dettaglio, i questionari inviati ai dirigenti dell'amministrazione (un questionario per ogni processo di competenza) sono stati 688, con un tasso medio di risposta del 97% , per un totale di **670 questionari compilati**),

I casi giudiziari analizzati sono stati 50, di cui 19 pertinenti ai processi censiti nel catalogo dei processi (si veda *supra* il paragrafo 3.2.1).

3.3.5 Aggregazione dei dati per processo e costruzione degli indicatori di sintesi per la probabilità e l'impatto

Ai fini di rappresentare in maniera sintetica e complessiva l'andamento delle diverse variabili di ponderazione del rischio è stato necessario realizzare una aggregazione dei dati. L'aggregazione è stata effettuata a due livelli.

Ad un primo livello, si è reso necessario aggregare i dati in maniera da calcolare il valore complessivo di ogni singola variabile di ponderazione del rischio (e, cioè, delle variabili di misurazione della probabilità e delle variabili di misurazione dell'impatto descritte nel precedente paragrafo 3.3.3). È utile precisare, infatti, che in fase di mappatura dei processi è emerso che, molto

fonte: http://burc.regione.campania.it

spesso, diversi uffici intervengono nello svolgimento di uno stesso processo. Ad esempio, nello svolgimento del processo denominato "Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali" intervengono nel complesso 4 UOD di cui 2 appartenenti alla Direzione 51.1 (Programmazione economica e il Turismo), 1 alla Direzione 52.4 (Tutela della salute) e 1 alla Direzione 54.11 (Istruzione, formazione, lavoro e politiche giovanili). Dal momento che la misurazione delle variabili di ponderazione del rischio avviene attraverso la somministrazione di un questionario a ogni responsabile di UOD, ne deriva che, per ogni processo e per ogni singola variabile di ponderazione, si avranno un numero "*N*" di misurazioni per quante sono le UOD che intervengono su quel dato processo. Nell'esempio riportato in precedenza, abbiamo avuto 4 misurazioni per ognuna delle variabili di ponderazione del rischio. Pertanto, per ciascun processo valutato da più UOD, è stato necessario aggregare i dati per ottenere un valore di sintesi delle singole variabili. A questo scopo è stata utilizzata la mediana, misura di tendenza centrale che è appropriata nel caso di misurazioni di tipo ordinale.

Ad un secondo livello, si è reso necessario aggregare le diverse variabili nei due indicatori di probabilità e impatto. Infatti, i due indicatori sono "compositi", ossia costituiti da più variabili (rispettivamente 7 per la probabilità e 5 per l'impatto). Per ottenere il valore complessivo dell'indicatore della probabilità e separatamente dell'impatto, si è applicato l'operatore "massimo" alle modalità mediane di ognuna delle rispettive variabili. Come precedentemente evidenziato, l'operatore "massimo" è stato utilizzato perché è un operatore "non compensativo" (a differenza della media), appropriato al livello di misurazione ordinale, e coerente con un approccio prudenziale tipico dei processi di gestione del rischio. In altri termini, attraverso l'operatore di massimo, gli indicatori (di probabilità o di impatto) assumono la misura più alta tra le modalità mediane delle relative variabili.

3.3.6 Attribuzione di una priorità di intervento a ogni processo, in base al livello di rischiosità.

Dopo aver attribuito un valore all'indicatore dell'impatto e a quello della probabilità, è stato necessario definire il livello di priorità di intervento coerente con i risultati della ponderazione dei rischi. Sotto il profilo metodologico si è evitato di attribuire un punteggio numerico, ma è stata definita una scala di priorità in funzione della combinazione logica dei due fattori.

fonte: http://burc.regione.campania.it

In particolare, sono stati definiti **5 livelli di priorità**, sulla base dei criteri riportati nella tabella seguente. La diversa colorazione segnala, anche visivamente, il differente livello di priorità (più elevato con il colore rosso, meno elevato con il colore verde).

Tabella 7 – Le priorità di intervento

Combinazioni Valutazioni finali IMPATTO – PROBABILITA'		Priorità di intervento
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Priorità massima
Alto	Medio	Priorità elevata
Medio	Alto	
Alto	Basso	Priorità media
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Priorità bassa
Basso	Medio	
Basso	Basso	Priorità minima

3.4 Fase 4 - Identificazione e progettazione delle misure di prevenzione

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è stata 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.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, sono state utilizzate innanzitutto le misure "obbligatorie" indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione. Con riferimento ai processi rientranti nell'area di rischio "acquisizione e progressione del personale", atteso il livello di analisi più dettagliato, si è anche proceduto alla identificazione di misure ulteriori.

Anche in questa fase l'individuazione e la proposta delle misure obbligatorie è avvenuta attraverso il coinvolgimento dei Referenti e dei Dirigenti per le aree di competenza. Infatti, dopo aver analizzato nel dettaglio il processo e gli eventi rischiosi ad esso associati (in particolare fattori abilitanti e cause del verificarsi dei rischi) è stato possibile intercettare quelle misure che, per il profilo di rischio specifico individuato, potessero incidere sulla riduzione della probabilità di accadimento degli eventi rischiosi e/o sul loro impatto potenziale.

fonte: http://burc.regione.campania.it

L'individuazione di ogni misura, per ciascuno dei processi valutati, ha comportato un'analisi approfondita volta a rilevare se la stessa:

- fosse idonea a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- avesse costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- fosse realizzabile con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio" dall'amministrazione;
- potesse essere avviata in tempi coerenti con l'implementazione del PTPC.

Il dettaglio delle misure di prevenzione associate ad ogni processo mappato è presente nell'**Allegato 2 - Individuazione delle misure di prevenzione.**

Per ogni misura individuata si è proceduto ad una specifica programmazione, definendo:

- **Fasi per l'attuazione**: si tratta dell'indicazione puntuale dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura. L'esplicitazione di tali fasi è utile al fine di scadenzare l'adozione della misura, nonché di consentire un agevole monitoraggio da parte del RPC.

- **Tempi di realizzazione**: si tratta dell'indicazione dei tempi entro cui l'amministrazione intende realizzare ciascuna delle fasi precedentemente indicate.

- **Ufficio Responsabile:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa, diverse Direzioni/UOD possono essere responsabili di una o più fasi di adozione delle misure.

- **Indicatori di monitoraggio**: la previsione di indicatori per ciascuna fase di adozione delle misure, consente di effettuare un costante monitoraggio, anche per favorire eventuali correttivi.

La programmazione è avvenuta a livello centralizzato, con il coordinamento del RPC. Tuttavia, lo spirito di condivisione che governa il processo di gestione del rischio, radicato nei principi di base degli standard internazionali di *Risk Management* (dall'ISO 31000:2009 alla famiglia delle ISO 27000, dall'ISO 17799:2005 fino al Framework CO.So ERM nelle versioni del 1992, 2004 e 2013), ha indotto a individuare un ampio coinvolgimento degli attori coinvolti nell'implementazione delle misure.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Il dettaglio della programmazione di tutte le misure individuate dalla Regione Campania, è contenuto nel paragrafo 5 e nell'**Allegato 3 - Sviluppo Misure Obbligatorie e Ulteriori Area Personale.**

3.4.1 L'identificazione e progettazione delle misure di prevenzione della Direzione generale per le risorse umane

Come già per altre fasi della gestione del rischio, per ciò che attiene ai processi di pertinenza delle strutture organizzative della Direzione generale per le Risorse Umane, la fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione ha seguito un'impostazione maggiormente analitica. La definizione delle misure è stata infatti il risultato di un sotto-processo sviluppatosi in due passaggi consequenziali:

- presentazione di un set di proposte compatibili con gli eventi rischiosi identificati e i comportamenti attraverso i quali questi possono concretizzarsi;
- scelta delle priorità di intervento, in linea con il livello di rischiosità emerso in sede di valutazione, quale risultato della combinazione tra la probabilità e l'impatto.

L'identificazione delle misure di prevenzione ha contemplato non solo le misure obbligatorie definite dal PNA, ma anche misure ulteriori, integrative rispetto a quelle obbligatorie, il cui contenuto è stato definito autonomamente dai responsabili delle UOD. L'impianto esecutivo è stato tuttavia differente per le due diverse tipologie di misure.

Le misure obbligatorie, infatti, implicano un impegno realizzativo che prevede il coinvolgimento trasversale di una molteplicità di strutture, spesso oltre il perimetro di competenza delle unità afferenti la Direzione generale per le Risorse Umane; la loro definizione, pertanto, consiste in un impianto "unico" che si dirama all'interno della Regione, in cui si distinguono coloro che devono redigere la misura da coloro che la devono porre in essere o controllare. Ovviamente, tali soggetti potrebbero essere tutti diversi tra loro, come coincidere in parte.

Le misure ulteriori sono invece impegni specifici, autonomamente assunti dalla Regione. Pertanto la loro definizione è maggiormente libera nei contenuti, ma richiede un più attento esame in termini di fattibilità e sostenibilità organizzativa.

Le informazioni di base per la programmazione del trattamento dei rischi di corruzione sono state acquisite mediante due schede di contenuto analogo, ma impostate con obiettivi differenti a seconda della tipologia degli interventi:

1. per le **misure obbligatorie**, proposte di supporto alla definizione "centralizzata" di tali iniziative, in linea con le prescrizioni normative;

fonte: http://burc.regione.campania.it

2. per **le misure ulteriori**, indicazioni di base per lo sviluppo del piano di fattibilità delle azioni selezionate in quanto sostenibili dalla Regione.

L'identificazione delle misure è avvenuta con il coinvolgimento dei referenti delle UOD pertinenti della direzione per le Risorse Umane, soprattutto nella fase di formulazione delle proposte; tali proposte, quindi, sono state vagliate dai dirigenti delle unità organizzative prima di essere sottoposte al Responsabile per la prevenzione della corruzione per l'eventuale adozione e rappresentazione nel Piano.

Nell'**Allegato 2** è rappresentato l'elenco completo delle misure di prevenzione (database informativo).

Il passaggio successivo è consistito nella programmazione articolata e diversificata degli interventi.

Anche a tal fine, sono state predisposte apposite schede contenenti le seguenti informazioni:

- Struttura/e titolare/i della realizzazione della/e Misura/e.
- Struttura/e titolare/i della fase di Monitoraggio e Controllo.
- Descrizione delle fasi di intervento proposte, in forma aggregata per le Misure obbligatorie e articolata per quelle Ulteriori.
- Output Finale previsto.
- Indicatore/i di realizzazione, descrittivo dello stato di avanzamento o del bene o servizio prodotto.

Nell'**Allegato 3** sono rappresentate le schede di fattibilità di tutte le iniziative rientranti nelle Misure Obbligatorie e Ulteriori per l'area di rischio in questione, secondo la struttura proponente (UOD della direzione generale per le Risorse Umane).

fonte: http://burc.regione.campania.it

4 I RISULTATI DELL'ANALISI: L'INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITÀ

L'analisi effettuata secondo la metodologia descritta nel precedente paragrafo ha consentito una precisa e puntuale individuazione delle priorità di intervento. I risultati dell'analisi dei rischi e della pianificazione delle misure per ogni processo e unità organizzativa, presentati in questo paragrafo in maniera sintetica, sono conservati – data la copiosità del materiale – agli atti dell'ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Nelle tabelle seguenti si riporta il risultato relativo al livello di esposizione al rischio di ogni processo organizzativo per ogni area di rischio.

Con riferimento alle risultanze dell'analisi si sottolinea che:

- per quanto riguarda l'area **affidamento di Lavori, Servizi e Forniture**, l'analisi ha fatto emergere un totale di 22 processi che hanno un'elevata priorità di intervento e 4 processi con un livello di priorità medio;
- per quanto riguarda i **provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**, risultano 22 i processi a massima priorità di intervento, 28 processi con elevata priorità, 24 processi a media priorità, 4 processi con bassa priorità e 1 con minima priorità di intervento.
- per quanto riguarda i **provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**, l'analisi ha fatto emergere un totale di 3 processi con priorità di intervento massima, 5 processi a priorità elevata e 1 a priorità media;
- per quanto riguarda l'**area acquisizione e progressione del personale**, si riscontra la presenza di 2 processi per i quali la priorità di intervento è massima, 3 processi ad elevata priorità, 10 processi a priorità "media" e 4 processi per i quali si può considerare una bassa priorità di intervento.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Area Affidamenti di Lavori, Servizi e Forniture

	Valutazione	
Processo	Probabilità	Impatto
Affidamenti in house	ALTO	MEDIO
Lavori - importo inferiore a 200.000 euro - Acquisizione in economia	ALTO	MEDIO
Lavori - importo inferiore a 200.000 euro - Amministrazione diretta	ALTO	MEDIO
Lavori – importo inferiore a 40.000 euro – Affidamento diretto	ALTO	MEDIO
Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	ALTO	MEDIO
Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	ALTO	MEDIO
Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	ALTO	MEDIO
Lavori - sopra soglia comunitaria -Dialogo competitivo	ALTO	MEDIO
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	ALTO	MEDIO
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	ALTO	MEDIO
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	ALTO	MEDIO
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta semplificata	ALTO	MEDIO
Lavori - sotto soglia comunitaria -Dialogo competitivo	ALTO	MEDIO
Servizi tecnici - Concorso di progettazione	ALTO	MEDIO
Servizi/forniture - Procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara (art. 57 del D.Lgs. 163/2006)	ALTO	MEDIO
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Dialogo competitivo	ALTO	MEDIO
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	ALTO	MEDIO
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	ALTO	MEDIO
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	ALTO	MEDIO
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Acquisizione in economia	MEDIO	MEDIO
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Dialogo competitivo	ALTO	MEDIO
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara aperta	ALTO	MEDIO
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara negoziata	MEDIO	ALTO
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara ristretta	MEDIO	MEDIO
Servizi/forniture -importo inferiore a 40.000 euro - Acquisizione in economia	MEDIO	MEDIO
Servizi/forniture -importo inferiore a 40.000 euro - Affidamento diretto	MEDIO	MEDIO

fonte: http://burc.regione.campania.it

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

	Valutazione	
Processo	Probabilità	Impatto
Abilitazione dei tecnici competenti in materia di acustica	ALTO	MEDIO
Accreditamento e tenuta Albo regionale Centri Recupero Animali Selvatici (C.R.A.S.)	ALTO	MEDIO
Accreditamento Associazioni Ambientaliste, istituzione e tenuta Albo regionale	ALTO	ALTO
Accreditamento e individuazione dei centri prescrittori di farmaci c/o Aziende sanitarie pubbliche	MEDIO	MEDIO
Accreditamento istituzionale definitivo delle strutture pubbliche e private sanitarie e socio-sanitarie ai sensi della legge regionale n. 4/2011 e ss.mm. e ii. e Regolamenti n. 3/2006 e n.1/2007	ALTO	ALTO
Alta Formazione II percorso I.F.T.S.	ALTO	MEDIO
Ampliamento dell'offerta formativa a favore delle istituzione scolastiche e/o delle agenzie formative	ALTO	ALTO
Assegnazione delle sedi farmaceutiche	ALTO	ALTO
Assegnazione qualifica guardia zoofila	ALTO	ALTO
Attribuzione gratuita di patrocini	MEDIO	BASSO
Autorizzazione ad esercizi commerciali alla vendita di prodotti per soggetti affetti da celiachia	MEDIO	MEDIO
Autorizzazione alla creazione di Centri Commerciali Naturali -CCN	ALTO	BASSO
Autorizzazione all'accesso ai servizi del Geoportale - rilascio password (Catasto Incendi, Sigmater, Reti Geodetiche, Mistrals)	ALTO	MEDIO
Autorizzazione all'alienazione alloggi delle cooperative edilizie.	MEDIO	BASSO
Autorizzazione all'apertura di depositi di medicinali e gas medicali	ALTO	MEDIO
Autorizzazione all'erogazione di formazione professionale agli enti di formazione	MEDIO	ALTO
Autorizzazione all'esercizio di attività sanitaria e sociosanitaria	ALTO	MEDIO
Autorizzazione allo svincolo della destinazione turistico-ricettiva delle strutture alberghiere, propedeutica al cambio di destinazione urbanistica da parte del comune	ALTO	MEDIO
Autorizzazione deroga alle distanze, parallelismi ed attraversamenti	ALTO	MEDIO
Autorizzazione e riconoscimento preventivo delle imprese del settore alimentare e dei mangimi	ALTO	ALTO
Autorizzazioni a favore delle cooperative edilizie per la cessione in proprietà individuale degli alloggi già assegnati in godimento ai soci.	MEDIO	BASSO
Autorizzazioni ai ripascimenti	MEDIO	MEDIO
Autorizzazioni alla istituzione di centri Assistenza Tecniche -C.A.T.-per il settore del commercio	MEDIO	MEDIO
Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	MEDIO	MEDIO
Autorizzazioni e Depositi Sismici	ALTO	ALTO
Autorizzazioni per le utilizzazioni/stipula di contratti per somministrazioni a terzi/reimmissione acque ecc., acque mirenali e termali.	ALTO	MEDIO
Autorizzazioni per linee elettriche e autorizzazioni alla costruzione di impianti di produzione di energia elettrica	MEDIO	MEDIO
Autorizzazioni sismiche (L.R. n.9/1983)	ALTO	ALTO
Autorizzazioni, attestati, licenze correlati a raccolte librarie di pregio di cui al D.Lgs. 44/2004 (Codice Urbani)	MEDIO	MEDIO
Bando Alta Formazione per figure professionali relativo al mondo delle arti e dello spettacolo	ALTO	MEDIO
Certificazioni, autorizzazioni e pareri previsti da norme agricole e forestali nazionali e regionali	ALTO	MEDIO

fonte: http://burc.regione.campania.it

	Valutazione	
Processo	Probabilità	Impatto
Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi	BASSO	BASSO
COMPETENZE REGIONALI DI CUI ALLE AREE NATURALI PROTETTE. Attività di supporto agli Enti Parco - Rilascio pareri preventivi e nulla-osta.	ALTO	MEDIO
Concessione dei beni confiscati di cui all'art. 48 D.Lgs. 159/2011.	MEDIO	MEDIO
Concessioni acque minerali e termali piccole utilizza zioni locali,acque di sorgente	ALTO	ALTO
Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	ALTO	BASSO
Concessioni riguardanti il demanio idrico	MEDIO	MEDIO
Concessioni riguardanti il demanio marittimo	ALTO	ALTO
Concessioni, locazioni, trasferimenti e costituzione di diritti sui beni demaniali	ALTO	MEDIO
Concessioni/alienazioni di beni del patrimonio regionale	ALTO	ALTO
Fattorie sociali	MEDIO	MEDIO
Gestione Albo Regionale degli enti di servizio civile nazionale	MEDIO	MEDIO
Gestione registro regionale del volontariato	ALTO	MEDIO
Gestione registro regionale delle associazioni di promozione sociale	MEDIO	MEDIO
INSERIMENTO NELLE LISTE MINISTERIALI DEGLI STABILIMENTI ABILIATATI ALL' ESPORTAZIONE VERSO PAESI TERZI DI PRODOTTI ALIMENTARI DI ORIGINE ANIMALE	ALTO	ALTO
Iscrizione all'albo regionale delle Associazioni animaliste	ALTO	ALTO
Iscrizione e tenuta Albo Regionale relativo al Trasporto scolastico.	ALTO	MEDIO
Iscrizione nell'elenco regionale delle aziende fabbricanti di protesi ed ausili autorizzate dalla regione Campania	ALTO	ALTO
Iscrizioni e tenuta Albo regionale dei soggetti del terzo settore	MEDIO	MEDIO
L.R. n. 18 del 25/11/2013 - Registro regionale delle associazioni sportive e delle associazioni per le attività motorio-educativo-ricreative	MEDIO	MEDIO
L.R. 6/2007 Art. 10 Registro Regionale Operatori dello Spettacolo	MEDIO	MEDIO
L.R. 7/2003 Art. 6 e 7. Albi regionali degli Istituti di alta cultura	MEDIO	MEDIO
Permessi di ricerca per acque minerali e termali	ALTO	ALTO
Procedimenti di rilascio di intese con l'amministrazione dello Stato relativamente agli impianti di produzione di Energia Termica di potenza superiore a 300 MW (anche da cogeneratore), agli Impianti di trasporto dell'energia elettrica e Impianti di rigassificazione	ALTO	ALTO
Procedimento Conferenze di servizio istanze di apertura di grande distribuzione commerciale per esercizi comm.li di superfice di vendita superiore a 2500 mq.	ALTO	ALTO
Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	ALTO	ALTO
Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL ferro.	ALTO	MEDIO
Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL gomma.	ALTO	ALTO
Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL mare.	ALTO	MEDIO
Provvedimenti autorizzatori e concessori correlati all'approvazione piani di caratterizzazione, di analisi del rischio e progetti di bonifica di siti contaminati	ALTO	ALTO
Provvedimenti correlati alla gestione dei rifiuti (autorizzazioni impianti di smaltimento rifiuti – concessioni)	ALTO	ALTO
Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	ALTO	MEDIO
Provvedimenti correlati alle risorse geotermiche di bassa, media ed alta entalpia ai sensi del D.Lgs. 22/2010 e ss.mm.ii. (Permessi di ricerca - Concessioni di coltivazioni. Proroghe. Ampliamenti - Riduzioni - Trasferimenti).	ALTO	MEDIO
Provvedimenti inerenti il rilascio di idoneità di guida taxi, noleggio con conducente e trasporto bambini fino a n.9 posti.	ALTO	MEDIO
Provvedimenti inerenti il rilascio di titoli minerari in terra ferma di materiali solidi ed anidride carbonica, ai sensi del R.D. 1443/27 (Permesso di ricerca - Concessioni di coltivazioni- Proroghe- Ampliamenti - Riduzioni – Trasferimenti)	ALTO	MEDIO

fonte: http://burc.regione.campania.it

	Valutazione	
Processo	Probabilità	Impatto
Provvedimenti inerenti il rilascio, il rinnovo e la revoca delle idoneità relative alle professioni turistiche di cui alla Legge Regione Campania n. 11/1986 e nulla osta per autorizzazione preventiva all'esercizio dell'attività in via occasionale e temporanea della professione di guida turistica	ALTO	MEDIO
Riconoscimento della personalità giuridica di associazioni e fondazioni	MEDIO	MEDIO
Riconoscimento dello status di interesse regionale dei musei, delle raccolte o collezioni di proprietà degli enti locali e di soggetti giuridici diversi dagli enti locali	MEDIO	MEDIO
Riconoscimento esenzioni dal pagamento tasse auto L. 449/97	ALTO	MEDIO
Rilascio attestati di qualifica, di specializzazione, di riqualifica e frequenza a corsi di formazione professionale, alta formazione	ALTO	MEDIO
Rilascio autorizzazioni e certificazioni ambientali (es. AIA-VIA-VAS)	ALTO	MEDIO
Rilascio dell'attestato di idoneità alle funzioni di Direttore Tecnico di Agenzia di viaggi	MEDIO	MEDIO
Rilascio di autorizzazione per depositi di oli minerali e derivati e per la distribuzione dei carburanti	ALTO	MEDIO
Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	ALTO	ALTO
Rilascio di pareri per la costruzione di impianti di energia e di trivellazione pozzi per sfruttamento acque sotterranee.	ALTO	MEDIO
Rilascio provvedimenti d'intesa allo Stato in materia di prospezione, ricerca e coltivazione di idrocarburi su terraferma, in attuazione di quanto stabilito dalla conferenza Stato-Regioni nella seduta del 24/04/2001.	ALTO	BASSO
Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale	MEDIO	MEDIO
Tenuta elenco Commissari ad Acta.Aggiornamento e scorrimento graduatoria annuale.	MEDIO	MEDIO
Valutazione delle manifestazioni di interesse trasmesse da enti, imprese ed associazioni del comparto turistico per la partecipazione alle mostre e fiere di settore	MEDIO	BASSO

fonte: http://burc.regione.campania.it

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

	Valutazione	
Processo	Probabilità	Impatto
Concessione di sussidi e ausili finanziari per lo sviluppo dei centri commerciali naturali	MEDIO	MEDIO
Concessione ed erogazione di contributi finanziari a favore di Centri e di Laboratori di Educazione Ambientale della Rete Regionale INFEA	ALTO	MEDIO
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di enti e istituti pubblici, nonché di società partecipate	ALTO	MEDIO
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	ALTO	MEDIO
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	ALTO	MEDIO
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	ALTO	ALTO
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	ALTO	MEDIO
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di soggetti con invalidità	ALTO	ALTO
Sostegno alla infrastrutturazione degli insediamenti produttivi	ALTO	ALTO

fonte: http://burc.regione.campania.it

Acquisizione e progressione del personale – Direzione Generale Risorse Umane

	Valutazione	
Processo	Probabilità	Impatto
Assunzioni obbligatorie	MEDIO	MEDIO
Autorizzazioni incarichi esterni da parte di soggetti Pubblici o Privati a dipendenti regionali	ALTO	ALTO
Comandi in entrata	MEDIO	MEDIO
Comandi in uscita	ALTO	ALTO
Concorsi pubblici	BASSO	MEDIO
Conferimenti da parte della Regione di incarichi aggiuntivi ai dipendenti interni	MEDIO	MEDIO
Conferimenti da parte della Regione di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'Amministrazione	MEDIO	MEDIO
Conferimento incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	MEDIO	MEDIO
Conferimento incarichi dirigenziali per interni in fase di prima applicazione del disciplinare oppure in alternativa alla fase a) a seguito di delibera di giunta regionale (art.9, comma 3, del disciplinare)	ALTO	MEDIO
Conferimento incarichi per compiti di specifica responsabilità ai dipendenti regionali ex art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI 12/07/2004	MEDIO	BASSO
Conferimento incarico dirigenziali per interni	MEDIO	MEDIO
Conferimnto incarichi ad esterni	MEDIO	MEDIO
Mobilità interna	ALTO	MEDIO
Pianificazione del personale e dotazione organica	MEDIO	MEDIO
Progressioni economiche orizzontali	MEDIO	MEDIO
Scambio compensativo	BASSO	MEDIO
Stabilizzazioni	BASSO	MEDIO
Trasferimenti in entrata	MEDIO	MEDIO
Trasferimenti in uscita	ALTO	MEDIO

fonte: http://burc.regione.campania.it

5 PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO (MODALITÀ, RESPONSABILI, TEMPI DI ATTUAZIONE E INDICATORI)

La pianificazione delle misure di mitigazione e trattamento del rischio corruttivo sviluppa in termini programmatici le risultanze emerse nella fase di analisi e ponderazione dei rischi.

Nel processo di pianificazione si è tenuto conto di:

- obbligatorietà della misura (le misure obbligatorie sono state ritenute prioritarie);
- livello di dettaglio della rilevazione e analisi dei processi (le misure ulteriori sono state individuate per l'annualità 2015 per i soli processi afferenti l'area di rischio *"acquisizione e progressione del personale"*, rispetto alla quale – come ampiamente descritto nei paragrafi precedenti – le fasi di analisi dei rischi e di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione hanno seguito un'impostazione maggiormente analitica).

La pianificazione di ogni misura prevede tempi certi e responsabilità chiare per garantirne l'effettiva attuazione, nonché un set di indicatori attraverso cui verificarne la realizzazione e, quindi, assicurare l'efficacia dell'intervento stesso.

5.1 La pianificazione delle misure obbligatorie

Il processo di pianificazione e programmazione delle misure posto in essere ha, *in primis*, individuato i processi per i quali si applicano le misure "obbligatorie" previste dal Piano Nazionale.

Nei paragrafi seguenti verranno descritte tutte le misure obbligatorie, rappresentando in tabelle di sintesi, per ogni fase di attuazione, le tempistiche (laddove la specifica fase non sia ancora stata attuata), le responsabilità e gli indicatori di monitoraggio, rinviando, per i dettagli dell'Area "Aquisizione e progressione del personale" all'**Allegato 3,** che contiene lo sviluppo delle Misure

fonte: http://burc.regione.campania.it

obbligatorie e di quelle ulteriori inidivuate per detta area di rischio, secondo la struttura proponente (UOD della direzione generale per le Risorse Umane).

5.1.1 Trasparenza

In un'ottica di prevenzione della corruzione, di maggiore coinvolgimento dei cittadini e di miglioramento dell'attività amministrativa, la misura della trasparenza risulta fondamentale. Essa si declina nell'obbligo di pubblicazione di una pluralità di dati ed informazioni, secondo quanto definito nel D.Lgs. n. 33/2013, rispetto alle attività che l'amministrazione regionale realizza.

La finalità della misura è, quindi, quella di garantire il corretto svolgimento dell'attività amministrativa, garantendo, al contempo, la possibilità, in capo al cittadino, di esercitare un "controllo sociale" sull'operato dell'amministrazione, anche attraverso il cosiddetto "accesso civico", ovvero il diritto di qualsiasi soggetto interessato di richiedere documenti, informazioni e dati alle amministrazioni.

Nel dettaglio, la misura in esame si declina secondo le modalità stabilite all'interno del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017.
Le responsabilità in capo all'attuazione della misura sono diffuse a seconda degli obblighi di pubblicazione definiti dal summenzionato Decreto, cui segue un costante monitoraggio svolto dai Referenti delle strutture regionali e dal Responsabile della Trasparenza.

Nella tabella che segue, si descrivono i principali passaggi necessari all'attuazione della Misura della Trasparenza, per i cui dettagli si rinvia alla lettura del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
1.1. Creazione della sezione "amministrazione trasparente" secondo la struttura prevista dal D.Lgs. n. 33/2013	Responsabile Trasparenza U.D.C.P- Segreteria di Giunta – Redazione Portale	100% degli indicatori soddisfatti nell'ambito del monitoraggio condotto dalla Bussola della trasparenza	attuata al 17.04.2014			
1.2. Produzione e comunicazione, secondo le procedure definite, delle informazioni necessarie ai fini della prima pubblicazione dei dati nella sezione "amministrazione trasparente"	Tutte le direzioni e strutture competenti in ordine alla attuazione degli obblighi di trasparenza	Presenza dei dati previsti nelle sezioni specifiche in amministrazione trasparente	attuata al 31.12.2014 e in fase di aggiornamento nei tempi di legge			
1.3. Pubblicazione dati nella sezione "amministrazione trasparente"	Tutte le direzioni e strutture competenti in ordine alla attuazione degli obblighi di trasparenza U.D.C.P- Segreteria di Giunta – Redazione Portale		attuata al 31.12.2014 e in fase di aggiornamento nei tempi di legge			
1.4. Produzione e comunicazione, secondo le procedure definite, delle informazioni necessarie ai fini dell'aggiornamento costante dei dati nella sezione "amministrazione trasparente"			Secondo la tempistica prevista dalla normativa vigente e dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità			
1.5. Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Responsabile Trasparenza		Semestrale			

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.2 Codice di comportamento

L'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44 della L. 190/2012, dispone che *ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento* ... di cui al DPR 62/2013 (il codice di comportamento nazionale per i dipendenti pubblici).

Il codice di comportamento è una misura di prevenzione della corruzione fondamentale in quanto i principi in esso contenuti definiscono i comportamenti eticamente e legalmente adeguati nelle diverse situazioni critiche, prevedendo regole specifiche volte ad evitare il presentarsi di alcuni specifici rischi.

La Giunta Regionale della Regione Campania ha approvato nel 2014 lo schema di *Codice di Comportamento per i dipendenti della Giunta Regionale della Campania*, allegato al PTPC adottato il 31/01/2014, che indica i principi cui i dipendenti devono ispirarsi nell'agire quotidiano. E' stata successivamente realizzata la procedura aperta per l'approvazione in via definitiva del Codice di Comportamento, finalizzata a recepire eventuali osservazioni ex art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001. Sono stati pertanto individuati gli stakeholders e si è provveduto alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dello schema di codice, dell'avviso e della relativa modulistica per raccogliere le osservazioni. E' pervenuta, nei termini assegnati, una sola istanza con la quale sono state presentate varie osservazioni, parzialmente accolte. Alla luce delle modifiche apportate, si è provveduto a redigere la versione definitiva del Codice di comportamento, composto da 18 articoli, per la cui approvazione si è in attesa della nomina dei componenti dell'OIV chiamato ad esprimere parere obbligatorio.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
2.1 Redazione di uno schema di Codice di Comportamento e attivazione di una "procedura aperta"	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Ufficio Contenzioso e disciplinare	Approvazione schema di codice	Già attuata all'aprile 2014			
2.2 Acquisizione parere dall'OIV		Parere OIV		Entro 30 gg. dalla nomina dei componenti dell'OIV		
2.3 Adozione del Codice di Comportamento		Redazione nuovo testo del del Codice in funzione del parere		Entro 30 gg. dall'acquisizione del parere dell'OIV		
2.4 Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne alle previsioni del Codice	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Tutti gli uffici competenti in ordine alle singole procedute/atti da adeguare	Atti/procedure adeguate		Entro dicembre 2015		
2.5 Formazione al personale per la conoscenza e applicazione del Codice	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione/Direzione Generale per le Risorse Umane - UOD Formazione del personale	Attivazione di momenti formativi sul Codice			Entro dicembre 2016	
2.6 Raccolta dati per il monitoraggio sull'attuazione del Codice	Dirigenti/responsabili degli uffici Struttura di controllo UOD Contenzioso e Disciplinare	Trasmissione dati richiesti su attuazione del Codice		Entro il 30 novembre di ogni anno		
2.7 Monitoraggio sull'attuazione del Codice	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio entro i termini previsti		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.3 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

Nel rispetto della continuità dell'azione amministrativa, il D.Lgs. 165/2001 e la L. 190/2012 introducono come misure di prevenzione del rischio anche la rotazione del personale dirigenziale e del personale titolare di PO che operano nelle aree maggiormente esposte a rischio di corruzione. L'alternanza nelle posizioni con maggiori responsabilità decisionali riduce la probabilità che si verifichino situazioni di privilegio, accordi di collusione o, più semplicemente, relazioni particolari tra personale dell'amministrazione e utenti o fornitori. L'adozione di questa misura necessita di alcune fasi di implementazione anche di stampo prettamente organizzativo.

Ai fini di applicare efficacemente la misura saranno adottate atti organizzativi interni volti a:

- Individuare, nel rispetto della partecipazione sindacale, criteri generali, modalità e tempi di attuazione della rotazione del personale dirigenziale e del personale di categoria D titolare di posizione organizzativa delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione;
- Prevedere la revoca o l'assegnazione ad altro incarico a seguito di avvio di procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva, ai sensi di quanto disposto dall'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
3.1 Individuazione delle modalità di attuazione della rotazione (criteri generali e tempi della rotazione) del personale dirigenziale e titolare di PO	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane – UOD competenti	Redazione Atto organizzativo interno		entro dicembre 2015		
3.2 Identificazione degli uffici/servizi/procedimenti ai quali, sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e di un'analisi organizzativa, si può applicare efficacemente la rotazione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane – UOD competenti Referenti per la prevenzione della corruzione				entro dicembre 2016	
3.3. Approntamento /adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al fine di rendere operativa la rotazione del personale titolare di incarico dirigenziali e di posizione organizzativa disciplinando i criteri per effettuare la rotazione: a) nella fase di conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa; b) nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane – UOD competenti	Atti/procedure adeguate			entro marzo 2016	
3.4. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.4 Astensione in caso di conflitto di interesse

La L.190/2012 ha introdotto l'articolo 6 bis nella L.241/1990 riguardante il conflitto di interessi.

La norma stabilisce l'astensione, in particolare per i responsabili dei procedimenti amministrativi e per i titolari degli uffici competenti, nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale, in qualsiasi situazione di conflitto di interessi. In capo ai medesimi soggetti è, inoltre, previsto l'obbligo di segnalazione di ogni situazione di conflitto anche solo potenziale. L'allegato 1 del PNA sottolinea come tale norma vada letta congiuntamente all'articolo 6 del DPR n. 62/2013 nel quale viene specificato che il dipendente pubblico deve astenersi dall'adozione di decisioni o da attività che possano riguardare relazioni personali o rapporti di collaborazione con soggetti privati.

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

L'allegato 1 del PNA stabilisce che *"La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa"*.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione con la circolare n. 6/2014 del 15.09.2014, avente ad oggetto "Astensione in caso di conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241 del 1990 e dell'art. 6 del DPR n. 62 del 2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici), e monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti esterni, ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. e) della legge 190 del 2012", ha inteso fornire informazioni utili alle strutture amministrative regionali, chiamate a vario titolo a porre in essere atti/provvedimenti in qualità di responsabili del procedimento o titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e provvedimenti finali.

La circolare n. 6/2014 è pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti" – "corruzione", e forma parte

fonte: http://burc.regione.campania.it

integrante e sostanziale del presente Piano. Ad essa è allegata la modulistica per la "dichiarazione in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi" - allegato A) alla circolare.

Al fine di rendere sempre più dettagliata e puntuale l'applicazione delle disposizioni riguardanti tale materia si provvederà ad aggiornare la circolare su indicata qualora si renda necessario.

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
4.1 Identificazione delle possibili ipotesi di conflitto di interesse e all'obbligo di astensione, in rapporto alle peculiarità dell'amministrazione (circolare n. 6/2014)	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane/u.o.d. 05	Circolare	Attuata al 15.09.2014			
4.2 Predisposizione di procedure interne per la segnalazione di casi di conflitto		Modello per la "dichiarazione in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi" - allegato A) alla circolare n. 6/2014	Attuata al 15.09.2014			
4.3 Aggiornamento delle circolare in materia e della relativa modulistica		Circolare		Entro il 31 dicembre 2015		
4.4 Predisposizione di misure e criteri per la valutazione da parte dei dirigenti e dell'Ufficio contenzioso e disciplinare dei casi di conflitto di interesse (circolare n. 6/2014)		Circolare		Da aggiornare entro il 31 dicembre 2015		
4.5 Progettazione e attuazione di eventi formativi per la conoscenza del fenomeno all'interno dell'amministrazione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane/u.o.d. 14	n. eventi		Entro il 31 dicembre 2015		
4.6 Verifica dell'effettiva attuazione da parte dei dipendenti della disciplina e delle procedure interne previste in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione	Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici	Trasmissione dati da parte di tutti i dirigenti responsabili degli uffici secondo le indicazioni del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione		Entro il 30 novembre di ogni anno		
4.7 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Redazione relazione monitoraggio	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.5 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

La misura in oggetto ha l'obiettivo di regolamentare in particolare il conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, sia esso dirigente o funzionario amministrativo. La ratio alla base della misura è quella di evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale indirizzi l'attività amministrativa verso fini privati che possano compromettere il buon andamento dell'amministrazione e, in ultima analisi, determinare fenomeni corruttivi.

Il dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione l'attribuzione di incarichi (anche se a titolo gratuito) e l'amministrazione avrà così la facoltà di accordare, previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere o meno l'incarico in oggetto. In sede di autorizzazione le pubbliche amministrazioni sono chiamate a valutare attraverso un'istruttoria accurata tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelle potenziali.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, con circolare n. 3/2014 del 17.06.2014 avente ad oggetto "Conferimento d'incarico extra-istituzionale a favore di dipendenti regionali, operato direttamente dall'amministrazione e chiarificazioni ai dipendenti regionali in ordine agli incarichi retribuiti non soggetti ad autorizzazione, gratuiti, amatoriali-teatrali conferiti da soggetti terzi" (con allegata l'intesa sancita in sede di Conferenza unificata del 24.07.2013 in merito agli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche) e con circolare n. 4/2014 del 24.07.2014 avente ad oggetto "Incarichi ai dipendenti appartenenti a1 comparto e ai Dirigenti e relativo compenso: Quadro normativo di riferimento e orientamenti Aran", ha inteso fornire informazioni utili alle strutture amministrative regionali al fine di garantire una trattazione unitaria nonché una omogeneizzazione d'azione all'interno dell'amministrazione sul tema del conferimento degli incarichi ai dipendenti della Giunta della Regione Campania. Inoltre con nota del 6 marzo 2014 avente ad oggetto "Incarichi extraistituzionali al personale regionale comandato: autorizzazioni ex art. 53 D.Lgs. 165/2001" si è inteso dettagliare la disciplina in materia per il personale comandato con particolare riferimento agli organismi regionali delle Autorità di Bacino.

Le circolari n. 3/2014 del 17.06.2014 e n. 4/2014 del 24.07.2014, nonché la nota del 6 marzo 2014, summenzionata, sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti" – "corruzione", e formano parte integrante e sostanziale del presente Piano.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Per quanto riguarda le autorizzazioni ai dipendenti per lo svolgimento di incarichi esterni, e precisamente di incarichi che provengono da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza ovvero da società o persone fisiche che svolgono attività d'impresa o commerciale, in base alle modifiche apportate all'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 operate dalla L. 190/2012, è stata predisposta la circolare n. 1/2013 avente ad oggetto "Articolo 1, comma 42, L. 6.11.2012 n. 190 - attuazione modifiche all'art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 – Autorizzazioni ai dipendenti per lo svolgimento di incarichi extra-officio e Anagrafe delle prestazioni", pubblicata sul sito nella sezione FARECampania, già richiamata nel piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2016 e che integra le previsioni del vigente disciplinare per le autorizzazioni, approvato con delibera di Giunta regionale n. 112/2007.

Al fine di rendere sempre più dettagliata e puntuale l'applicazione delle disposizioni riguardanti tale materia si provvederà ad aggiornare le circolari su indicate qualora si renda necessario.

La misura in oggetto ha, inoltre, l'obiettivo di regolamentare nell'ambito dei triennio, il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni, mediante linee guida o circolari.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
5.1 Identificazione degli incarichi vietati ai dipendenti (secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali e in rapporto alle peculiarità dell'amministrazione) (circolare n. 3/2014)	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane/u.o.d. 05	Circolare contenente i criteri generali in merito agli incarichi vietati	Attuata al 17.06.2014			
5.2 Aggiornamento (alla luce delle indicazioni contenute nella Legge n. 190/2012 e del PNA) dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra- istituzionali e ipotesi di incarichi vietati		Circolare/i aggiornate		Entro il 31 dicembre 2015		
5.3 Aggiornamento (alla luce delle indicazioni contenute nella Legge n. 190/2012 e del PNA) di un atto organizzativo interno che, oltre a disciplinare organicamente la materia, contenga anche una disciplina per la comunicazione degli incarichi gratuiti da parte dei dipendenti (circolari nn. 3/2014 e 4/2014)		Circolari	Attuata al 17.06 e 24.07 del 2014			
5.4 Attività di analisi volta alla predisposizione di linee guida contenenti criteri e modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane	Bozza di analisi		Entro il 31 dicembre 2015		
5.5 Definizione dei criteri e delle modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni		circolare contenente la definizione dei criteri e delle modalità per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni			Entro il 31 dicembre 2016	
5.6 Verifica della effettiva attuazione della disciplina e delle procedure interne previste in materia	Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici	Trasmissione dati da parte di ogni ufficio secondo le indicazioni fornite dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione		Entro il 30 novembre di ogni anno		
5.7 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.6 Inconferibilità per incarichi dirigenziali

Il D.Lgs. n 39/2013, ha identificato sia delle ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali (in caso di particolari attività/incarichi precedenti e nel caso in cui i soggetti chiamati ad assumere l'incarico siano stati condannati penalmente per delitti contro la pubblica amministrazione) sia delle ipotesi di incompatibilità (relative al contemporaneo svolgimento di più attività/incarichi).
L'intervento del legislatore, ravvisabile nelle norme racchiuse nei capi II, III, IV e V del D.Lgs. 39/2013, nasce dalla valutazione sulla necessità, in un ottica di prevenzione, da un lato di evitare il concretizzarsi di rischi corruttivi derivanti da pratiche collusive che potrebbero nascere dalle particolari cariche ricoperte e, dall'altro, di evitare in via precauzionale l'affidamento di incarichi a soggetti condannati anche se con sentenza non ancora passata in giudicato.
Sul tema dell'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ex D.Lgs. n.39/2013, si è provveduto in prima istanza ad emanare un nota esplicativa sui contenuti del decreto (Nota del 13 marzo 2014 - *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibiltà ex D.Lgs. n. 39/2013*), e successivamente, è stato disciplinato, anche da un punto di vista organizzativo, il regime delle dichiarazioni di cui all'art. 20, definendo e fornendo altresì l'apposita modulistica (Circolare n.1/2014 - *Dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013. Adempimenti e Modulistica*). Le Circolari e le note citate sono state inviate via pec a tutte le strutture e sono state pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Trasparenza" – sottosezione "Altri contenuti – Corruzione e sono da ritenersi parte integrante e sostanziale del presente Piano.
Atteso che, il P.T.P.C. tra le azioni da attuare tra il 2014/2016, pone la *"definizione attraverso apposita circolare della procedura attraverso cui effettuare il controllo sulla veridicita' delle dichiarazioni rese dagli interessati all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali o in sede di dichiarazione annuale nonche' l'individuazione degli uffici coinvolti in relazione all'acquisizione delle notizie utili ai fini del controllo di che trattasi, e la disciplina dei rapporti e delle comunicazioni tra gli uffici medesimi.* " sarà predisposto un atto interno volto a definire le modalità di esercizio di tale attività di controllo (anche a campione) da effettuare sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rese dagli interessati all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
6.1 Specificazione delle ipotesi di inconferibilità di cui al D.Lgs. 39/2013, in rapporto alle peculiarità dell'amministrazione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Predisposizione di un documento contenente le principali ipotesi di inconferibilità	Attuata con Nota del 13 marzo 2014			
6.2 Predisposizione o aggiornamento (alla luce delle indicazioni contenute nella Legge n. 190/2012, nel D.Lgs. 39/2013 e del PNA) di un atto organizzativo interno (circolare) che, oltre a disciplinare organicamente la materia, contenga indicazioni specifiche per: a) l'adeguamento delle procedure di interpello alla normativa vigente; b) le modalità con le quali l'interessato, all'atto di conferimento dell'incarico, deve rendere la dichiarazione insussistenza di una delle cause di inconferibilità; c) le modalità con le quali le dichiarazioni di cui alla precedente lettera b sono pubblicate sul sito web dell'amministrazione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane UOD 03 Stato Giuridico e Inquadramento del Personale	Predisposizione/della circolare e dei relativi modelli da compilare a cura dei dirigenti.	Attuata con Circolare n. 1/2014			
6.3 Predisposizione di un atto interno che disciplini le modalità di effettuazione dei controlli .	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione UOD 03 Stato Giuridico e Inquadramento del Personale	Predisposizione del documento		Entro il 2015		
6.4. Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità	Strutture competenti all'istruttoria per il conferimento degli incarichi	Numero controlli effettuati/controlli da effettuare		Entro il 15 novembre di ogni anno		
6.5. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.7 Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali

Le situazioni di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali sono disciplinate dai Capi V e VI del D.Lgs.. 39/2013. Nello specifico, l'incarico dirigenziale all'interno di una amministrazione pubblica è incompatibile con:

- incarichi in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico dirigenziale;
- lo svolgimento di attività professionali;
- qualsiasi carica di componente di organi di indirizzo politico.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità al momento del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto. Contrariamente a quanto accade per le situazioni di inconferibilità, la situazione di incompatibilità può essere rimossa con la rinuncia, da parte del soggetto interessato, a svolgere uno degli incarichi dichiarati tra loro incompatibili.

Anche su questo tema si è provveduto a disciplinare, anche da un punto di vista organizzativo, il regime delle dichiarazioni di cui all'art. 20, comma 2, definendo e fornendo altresì l'apposita modulistica con la Circolare n. 8/2014 - *Dichiarazione annuale sulla insussistenza di cause di incompatibilità*, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Trasparenza" – sottosezione "Altri contenuti – Corruzione e parte integrante e sostanziale del presente Piano.

Atteso che, il P.T.P.C. tra le azioni da attuare tra il 2014/2016, pone la "*definizione attraverso apposita circolare della procedura attraverso cui effettuare il controllo sulla veridicita' delle dichiarazioni rese dagli interessati all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali o in sede di dichiarazione annuale nonche' l'individuazione degli uffici coinvolti in relazione all'acquisizione delle notizie utili ai fini del controllo di che trattasi, e la disciplina dei rapporti e delle comunicazioni tra gli uffici medesimi.* " sarà predisposto un atto interno volto a definire le modalità di esercizio di tale attività di controllo (anche a campione) da effettuare sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rese dagli interessati all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali e su quelle presentate annualmente ex art.20, comma 2, D.Lgs.. n.39/2013.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
7.1 Predisposizione o aggiornamento (alla luce delle indicazioni contenute nella Legge n. 190/2012, nel D.Lgs.. 39/2013 e del PNA) di un atto organizzativo interno (Circolare) che, oltre a disciplinare organicamente la materia, contenga indicazioni specifiche per: a) le modalità con le quali l'interessato, deve presentare annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità; b) le modalità con le quali le dichiarazioni di cui alla precedente lettera a) sono pubblicate sul sito web dell'amministrazione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane UOD 03 Stato Giuridico e Inquadramento del Personale	Predisposizione di un documento contenente le principali ipotesi di incompatibilità e relativi modelli da compilare a cura dei dirigenti	Attuata con Circolare n.8/2014			
7.2 Predisposizione di un atto interno che disciplini le modalità di effettuazione dei controlli (anche su base campionaria)	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione UOD 03 Stato Giuridico e Inquadramento del Personale	Predisposizione del documento		Entro il 2015		
7.3. Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di incompatibilità	Strutture competenti all'istruttoria per il conferimento degli incarichi	Numero controlli effettuati/controlli da effettuare		Entro il 30 novembre di ogni anno		
7.4. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.8 Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La L. 190/2012 ha modificato l'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 introducendo importanti novità per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. L'obiettivo del legislatore è, infatti, quello di evitare che il dipendente pubblico possa sfruttare la posizione acquisita all'interno dell'amministrazione per ottenere condizioni di lavoro maggiormente vantaggiose con soggetti con cui è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua regolare attività amministrativa.

L'attuazione di tale misura si sostanzia:

- nell'introduzione di clausole nei contratti di lavoro che vietino ai dipendenti di svolgere attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti di destinatari di provvedimenti adottati con l'apporto decisionale del dipendente;
- nell'inserimento nei bandi di gara della condizione di non aver concluso contratti di lavoro con ex dipendenti che nei tre anni precedenti abbiano esercitato poteri negoziali per conto delle PA nei loro confronti e nell'esclusione dai bandi di gara di quei soggetti per i quali si sia accertata tale situazione.

Al fine di una corretta progettazione esecutiva delle misure di prevenzione, è opportuno procedere all'applicazione di questa misura esclusivamente per quei dipendenti che, in virtù del ruolo e della posizione ricoperti nell'amministrazione, hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo a specifici procedimenti o procedure.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione con circolare n. 2/2014 del 17.06.2014, avente ad oggetto "Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro", e con circolare n. 7/2014 del 29.09.2014, avente ad oggetto "Divieto di incarichi dirigenziali a soggetti in quiescenza", ha inteso fornire informazioni utili in materia, auspicando che le stesse rappresentino valido strumento di supporto alle strutture amministrative regionali.

Le circolari n. 2/2014 del 17.06.2014 e n. 7/2014 del 29.09.2014 sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti" – "corruzione", e formano parte integrante e sostanziale del presente Piano.

Al fine di rendere sempre più dettagliata e puntuale l'applicazione delle disposizioni riguardanti tale materia si provvederà ad aggiornare le circolari su indicate qualora si renda necessario.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
8.1 Formulazione di una clausola standard - da inserire nei contratti di assunzione del personale - che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	Responsabile per la prevenzione della corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane/u.o.d. competenti	Formulazione e diffusione a tutte le strutture della Giunta Regionale di una clausola anti *pantouflage*		Entro il 31 dicembre 2015		
8.2 Definizione di una circolare per la formulazione di una clausola standard - da inserire nell'ambito delle procedure di scelta del contraente - che preveda la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PA nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto (circolare n. 2/2014)	Responsabile per la prevenzione della corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane/u.o.d. 05	Circolare	Attuata al 17.06.2014			
8.3 Formulazione di una clausola standard - da inserire nell'ambito delle procedure di scelta del contraente - che preveda la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PA nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto	Responsabile per la prevenzione della corruzione Direzione Generale per le Risorse Strumentali/u.o.d. Competenti	Formulazione e diffusione a tutte le strutture della Giunta Regionale di una clausola anti *pantouflage*		Entro il 31 dicembre 2015		
8.4 Verifica dell'effettivo inserimento della clausola anti-*pantouflage* nei contratti di assunzione del personale	Direzione Generale per le Risorse Umane/u.o.d. competenti	Trasmissione dati, a seguito della verifica effettuata, secondo le indicazioni fornite dal RPC		Entro il 30 novembre di ogni anno		
8.5 Verifica dell'effettivo inserimento della clausola anti-*pantouflage* negli atti di scelta del contraente e nei contratti pubblici	Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici	Trasmissione dati, a seguito della verifica effettuata, secondo le indicazioni fornite dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione		Entro il 30 novembre di ogni anno		
8.6 Creazione (e periodico aggiornamento) di una *black list* dei soggetti che hanno violato le clausole di *pantouflage*	Direzione Generale per le Risorse Umane/u.o.d. 10	Creazione della lista e suo aggiornamento nei tempi previsti		Entro il 30 novembre di ogni anno		
8.7 Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) corretta applicazione delle clausole anti-*pantouflage*		Numero controlli effettuati		Entro il 31 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

8.8 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno

5.1.9 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

In base a quanto previsto dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013, coloro che sono stati condannati (anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'affidamento di commesse né possono essere assegnati con funzioni direttive agli uffici che rappresentano le caratteristiche indicate dal citato art.35 bis del D.Lgs. n. 165/2001. Secondo quanto previsto nel PNA " l'*accertamento avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato"*.

Le circostanze esplicitamente richiamate dal PNA, nelle quali si rende necessario tale controllo sono:

- nel momento di formazione delle commissioni,
- nel momento del conferimento di incarichi dirigenziali;
- all'atto di assegnazione di funzioni direttive a uffici, funzionari o altri collaboratori.

Il PNA sottolinea come i*n caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D.Lgs. n.39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.* Nel caso in cui venisse pronunciata una sentenza di assoluzione per lo stesso reato verrebbe a mancare la situazione ostativa.

Per una piena attuazione della misura in oggetto è necessario un adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al fine di rendere operative le disposizioni di cui agli artt. 35 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 2013 e successivamente procedere ad effettuare controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
9.1. Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al fine di rendere operative le disposizioni di cui agli artt. 35 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 2013, prevedendo in particolare: a) regole specifiche che vietino a chi sia stato condannato (anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale) di fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi b) l'inserimento di condizioni ostative al conferimento negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane UOD competenti	Atti/procedure adeguate		Entro il 2015		
9.2. Effettuazione dei controlli interni (anche su base campionaria) sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati	Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici	numero controlli effettuati/controlli da effettuare		Entro il 2015		
9.3. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

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

L'art 54 bis ("Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti") del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001, introdotto dall'art.1, co.51, del D.Lgs. n.190/2012, ha istituzionalizzato, nel nostro ordinamento giuridico, il c.d. *Whistleblower*., ovvero la segnalazione di illeciti da parte del dipendente pubblico. Si tratta di una disciplina che prevede una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito e la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. L' articolo 54 bis citato, in particolare, ha introdotto:

i) la tutela dell'anonimato del dipendente che effettua la segnalazione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (fattispecie diversa dalla segnalazione anonima);
ii) il divieto di azioni discriminatorie (molestie o ritorsioni di altro genere) nei confronti della persona che ha denunciato l'illecito;
iii) l'esclusione, salvo eccezioni opportunamente disciplinate, dell'accesso a tutti i documenti che riguardano la segnalazione.

Secondo quanto stabilito dallo stesso PNA la tutela deve essere supportata da attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione all'interno dell'amministrazione.
L'attuazione di tale misura implica la necessità, da parte d'amministrazione, di fornire al segnalante chiare indicazioni operative non solo in ordine alle forme di tutela che gli vengono offerte dall' ordinamento ma anche e soprattutto in ordine all' oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alla modalità di trasmissione delle segnalazioni.
A tal fine, l'Amministrazione regionale ha effettuato un'attività di benchmarking con altre esperienze e ha individuato gli uffici della Direzione Generale per le Risorse Umane competenti nella gestione della misura (ricezione e smistamento delle segnalazioni). Sono state definite le modalità operative per l'implementazione della misura: definizione del modulo e dei canali da utilizzare per la segnalazione (raccomandata a mezzo servizio postale, indirizzo e-mail dedicato). E' stata predisposta una bozza di circolare che contiene indicazioni sulla misura e sulle modalità operative da utilizzare per la segnalazione degli illeciti.

fonte: http://burc.regione.campania.it

In particolare nella citata bozza è stata delineata la procedura per la gestione delle segnalazioni. E' stato previsto l'inoltro delle stesse all' Ufficio Ispettivo della Regione Campania, competente alla loro ricezione in via riservata, alla tenuta del relativo registro e allo svolgimento di tutte le attività connesse a detta procedura, ivi compresa la verifica della fondatezza della segnalazione attraverso ogni attività ritenuta opportuna e la trasmissione della stessa alle strutture deputate, ex art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001, all'avvio del procedimento disciplinare nei confronti del segnalato. Resta inteso che nel caso in cui la segnalazione riguardi fatti di rilevanza penale e/o contabile detto inoltro non esonera il segnalante dall'obbligo di denunciare gli stessi alla competente Autorità giudiziaria.
La procedura delineata lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c, tuttavia fatte salve le eccezioni relative a dette eventuali responsabilità e alle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.
In particolare la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Pertanto il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve darne notizia circostanziata al Responsabile per la prevenzione della Corruzione.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
10.1 attività di benchmarking con altre esperienze; individuazione dell'Ufficio competente all'attuazione della misura; realizzazione della procedura per la segnalazione dell'illecito c on un indirizzo mail deputato	Direzione Generale Risorse Umane, Ufficio Ispettivo, Centro Regionale Elaborazione Dati , Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	creazione mail dedicata alla segnalazione	Già attuata al 31/12/14			
10.2 Predisposizione di un modello per ricevere in maniera uniforme e completa le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto	Direzione Risorse Umane, Ufficio Ispettivo,	Predisposizione modello	Già attuata al 31/12/14			
10.3 Circolare che contiene indicazioni sulla misura e sulle modalità operative da utilizzare per la segnalazione degli illeciti.	Direzione Risorse Umane, Ufficio Ispettivo,	Pubblicazione circolare		Entro il 30/06/15		
10.4 progettazione di un sistema informatico di raccolta e gestione delle segnalazioni volto a garantire l'anonimato	Direzione Generale Risorse Umane, Ufficio Ispettivo, Centro Regionale Elaborazione Dati , Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Progetto			Entro il 31/12/2016	
10.5 Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione delle azioni illecite	Direzione Generale Risorse Umane, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, UOD competenti	Numero iniziative		Entro il 31 dicembre di ogni anno		
10.6. raccolta dei dati relativi al numero di segnalazioni pervenute ai fini del monitoraggio	Ufficio Ispettivo della Giunta regionale della Campania	Resoconto dati e trasmissione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione		Entro il 30 novembre di ogni anno		
10.7. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.11 Formazione

La L. 190/2012 e il PNA attribuiscono alla formazione un ruolo cruciale ai fini della prevenzione di fenomeni corruttivi e di episodi di cattiva amministrazione. Attraverso la formazione viene, infatti, veicolata a tutti i dipendenti della pubblica amministrazione la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione.

Il PNA attribuisce al Responsabile per la prevenzione della corruzione, in raccordo con i dirigenti responsabili delle risorse umane, la definizione dei fabbisogni formativi suggerendo, come indicazione generale, di progettare l'erogazione di attività di formazione su due livelli: un livello generale ed un livello specifico.

Accogliendo tali indicazioni, i percorsi formativi che l'Ente intende attivare saranno differenziati per tipologia. Nello specifico, saranno previste 3 tipologie di intervento formativo:

1. *Una formazione generale trasversale* rivolta a tutti i dipendenti, finalizzata a diffondere i temi della legalità e dell'etica (approccio valoriale);

2. *Una formazione/assistenza specialistica trasversale* finalizzata a sviluppare competenze in tema di gestione del rischio corruttivo e di formulazione di strategie di contrasto; essa è dedicata a formare tutti quei soggetti che collaborano direttamente o indirettamente (gruppo di supporto al Responsabile, dirigenti apicali e dipendenti da questi individuati) con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e che saranno dedicate, nel tempo, a trasferire conoscenze sui temi dell'etica e dell'anticorruzione e competenze sulla metodologia di analisi e valutazione del rischio applicata ai processi dell'Ente e di individuazione delle relative misure di contrasto e prevenzione;

3. *Una formazione modulare* che riguarderà ambiti specialistici propri dei diversi comparti e sarà finalizzata ad approfondire adeguatamente specifiche aree di rischio mettendo l'amministrazione in condizione di conoscere e di diagnosticare le proprie vulnerabilità rispetto al fenomeno.

La metodologia didattica sarà di tipo integrato (*blended learning*): incontri in presenza si alterneranno a moduli di apprendimento autonomo, esercitazioni a distanza e aule virtuali. I materiali e gli strumenti dei percorsi online saranno disponibili su una piattaforma virtuale messa a disposizione del progetto.

Nel 2014 sono stati progettati ed avviati, con il supporto di FormezPA nell'ambito dell'attività di affiancamento su citata, interventi formativi riconducibili alle prime due tipologie, mentre la terza

fonte: http://burc.regione.campania.it

tipologia di attività sarà oggetto di progettazione ed implementazione all'esito dell'attività di mappatura dei processi dell'Ente e di identificazione dei rischi specifici.

Per quanto concerne gli interventi della tipologia *formazione generale trasversale* sono state progettate e realizzate 2 edizioni di un ciclo di 5 webinar (seminari virtuali) della durata di 1,5 h ciascuno, per complessive 15 ore, rivolte a tutto il personale della direzione generale *Tutela della salute* sui seguenti temi: etica e legalità, scelte etiche e dilemmi, disciplina dei reati dei dipendenti pubblici, PTPC della Regione Campania, Codice di Comportamento dei dipendenti.

Per quanto concerne la seconda tipologia di intervento – *formazione/assistenza specialistica trasversale* – sono stati realizzati complessivamente 9 seminari formativi interni rivolti ai Referenti ed ai gruppi di supporto ai Referenti ed al Responsabile per la prevenzione della corruzione, finalizzati allo sviluppo delle competenze idonee alla gestione del rischio di corruzione, trasferendo conoscenze specialistiche sulla metodologia e sui relativi strumenti.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
11.1 Progettazione ed avvio della formazione specialistica e della formazione generale trasversale	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Direzione Generale per le Risorse Umane - UOD Formazione del personale	N° iniziative realizzate: per formazione trasversale 10 webinar (2 edizioni di ciclo di 5 webinar) per complessive 15 ore; per formazione specialistica: 9 seminari per RPC, referenti prevenzione corruzione e gruppi di supporto	Attuata al dicembre 2014			
11.2 Attività di diffusione e sensibilizzazione interna sui contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione		Numero di iniziative realizzate		Entro il 31 dicembre di ogni anno		
11.3 Analisi dei fabbisogni formativi specifici (per la formazione modulare) per l'attuazione delle misure anticorruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione		Predisposizione documento di analisi		Entro dicembre 2015		
11.4 Redazione del Piano di formazione e cronoprogramma, tenendo conto dei seguenti criteri: a) il Piano dovrà distinguere un livello di formazione generale (rivolto a tutti i dipendenti), un livello specifico (rivolto ai referenti della prevenzione ed ai gruppi di supporto) ed un livello modulare (come da analisi dei fabbisogni specifici) rivolta ai dirigenti e funzionari delle aree più a rischio e/o su specifiche tematiche; b) il piano dovrà individuare i contenuti, i soggetti, le giornate di formazione e la metodologia didattica per ognuno dei livelli di formazione (generale e specifica)		Predisposizione del Piano		Entro luglio 2015		
11.5 Erogazione dell'attività di formazione	Direzione Generale per le Risorse Umane – UOD Formazione del personale	Nr. di iniziative realizzate		Entro il 30 novembre di ogni anno		
11.6 Monitoraggio sull'efficacia della formazione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione/ Direzione Generale per le Risorse Umane – UOD Formazione del personale	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.12 Patti di integrità negli affidamenti

Il PNA stabilisce che "*le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1,* comma *17, della l. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto*".

Sul punto, si menziona anche la nota dell'ex Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici, secondo la quale *mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).*".

Al riguardo, in data 1/08/2007 è stato stipulato il "*Protocollo di legalità in materia di appalti*" tra la prefettura di Napoli, la Regione Campania, la Provincia di Napoli, il Comune di Napoli, la Camera di Commercio di Napoli.

Il protocollo si applica agli appalti di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a 250.000,00 euro, ovvero ai subappalti e/o subcontratti concernenti la realizzazione di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a 100.000,00 euro, alle prestazioni di servizi e forniture pubbliche del valore pari o superiore a 50.000,00 euro, tutte somme al netto di i.v.a., ovvero, indipendentemente dal valore, per forniture e servizi maggiormente a rischio di infiltrazioni camorristiche (come esplicitati all'art. 3 del protocollo).

Ai sensi del protocollo, la stazione appaltante si impegna a riportare nei bandi di gara le clausole contenute nell'art. 8, come aggiornate per effetto dell'entrata in vigore della L. n. 136/2010 (piano antimafia). Tra esse, le clausole espresse, che prevedono la risoluzione immediata ed automatica del contratto ovvero la revoca dell'autorizzazione al subappalto e al subcontratto nei casi indicati nelle clausole stesse.

Dette clausole devono essere espressamente accettate e sottoscritte dalle imprese, mediante apposita dichiarazione da rendere in sede di partecipazione alle procedure di gara.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
12.1 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 1/08/2007 ed alle clausole risolutive espresse ivi previste	Centrale acquisti e stazione unica appaltante della Regione Campania	Dati su esiti della verifica come richiesta dal RPC		Entro il 30 novembre di ogni anno		
12.2 Raccolta di informazioni sull'attivazione di azioni di tutela		Trasmissione dati al RPC su n° contratti interessati dall'avvio di azioni di tutela		Entro il 30 novembre di ogni anno		
12.2. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.1.13 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Il PNA stabilisce che le amministrazioni debbano realizzare azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile al fine di promuovere la cultura della legalità e di coinvolgere la cittadinanza attraverso una efficace comunicazione della strategia di prevenzione dei fenomeni di corruzione.

Una delle azioni in cui si concretizza tale misura, in analogia con quanto visto per la misura del whistleblower con riferimento alle segnalazioni provenienti dall'interno dell'amministrazione, consiste nell'attivazione di un canale dedicato alla segnalazione dall'esterno, anche in forma anonima, di episodi di corruzione, di cattiva amministrazione e conflitto di interessi o per ricevere suggerimenti e proposte di miglioramento da parte della cittadinanza.

A tal fine il PNA sottolinea la necessità di valorizzare "*il ruolo degli ruolo degli uffici per la relazione con il pubblico (U.R.P.), quale rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa interno/esterno*".

Il D.Lgs. n. 165 del 2001 dispone che le amministrazioni pubbliche devono, al duplice fine di creare un rapporto fiduciario con i propri stakeholder (siano essi cittadini, imprese, ecc.) e di promuovere la cultura della legalità nel contesto di riferimento, dotarsi di un sistema che favorisca le segnalazioni di casi di corruzione, cattiva gestione o eventuali conflitti di interesse.
Nello specifico l'amministrazione si propone di:

- predisporre un apposito canale di comunicazione dedicato alle segnalazioni provenienti dall'esterno dell'amministrazione;
- realizzare attività di informazione e sensibilizzazione, nonché azioni sul territorio che prevedono il coinvolgimento attivo delle diverse categorie di stakeholder.

fonte: http://burc.regione.campania.it

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2014	2015	2016	2017
13.1 Realizzazione periodica di almeno una iniziativa/evento di sensibilizzazione della cittadinanza e finalizzati alla promozione della cultura della legalità	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Realizzazione dell'iniziativa		Entro il 31 dicembre di ogni anno		
13.2 Attivazione di un canale dedicato alla segnalazione dall'esterno, anche in forma anonima, di episodi di corruzione, di cattiva amministrazione e conflitto di interessi e per ricevimento di suggerimenti e proposte di miglioramento da parte della cittadinanza	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Gestione dei sistemi informativi regionali Ufficio relazioni con il pubblico (URP)	Predisposizione di *apposito form* nell'ambito del sito web			Entro dicembre 2016	
13.3 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	Redazione relazione monitoraggio		Entro il 15 dicembre di ogni anno		

fonte: http://burc.regione.campania.it

5.2 Le misure ulteriori

Al fine di garantire un ulteriore e più efficace presidio del rischio, la Regione Campania intende individuare nel triennio 2015-2017 misure aggiuntive rispetto a quelle obbligatorie prescritte dal PNA.

In particolare, nell'ottica dell'approccio incrementale descritto nel paragrafo 3 e tenuto conto del livello più dettagliato di analisi dei processi afferenti all'area di rischio "*acquisizione e progressione del personale"*, si è stabilito di individuare e progettare per l'annualità 2015 misure ulteriori riferite a detti processi (si veda l'**Allegato 3**).

Per le annualità 2016 e 2017 si procederà all'individuazione e progettazione di misure ulteriori per i processi afferenti alle restanti aree obbligatorie di rischio. In particolare, per il 2016 si interverrà sull'area di rischio "A*ffidamenti di lavori servizi e forniture*" e nel 2017 saranno interessate le aree di rischio "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"* e "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"*.

Viene inoltre individuata una misura ulteriore trasversale da realizzare entro il triennio, con la collaborazione degli Uffici dell'Avvocatura, dei Sistemi Informativi e del Disciplinare, avente ad oggetto l'archiviazione sistematica e l'informatizzazione dei dati giudiziari e disciplinari (contenzioso amministrativo, civile e penale e procedimenti disciplinari, con riferimento ai reati contro la P.A.), al fine di consentire il monitoraggio e la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo.

fonte: http://burc.regione.campania.it

6 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del presente Piano, è stato definito un processo di monitoraggio e aggiornamento del documento stesso. La responsabilità del monitoraggio del PTPC è attribuita al RPC, che entro il 15 dicembre di ogni anno predispone una relazione sulle attività di monitoraggio svolte e gli esiti rilevati ai sensi dell'art. 1 c. 14 della L. 190 del 2012 e ai sensi di quanto disposto dal PNA. La relazione annuale offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal presente Piano e viene pubblicata sul sito istituzionale della Regione. Tale documento contiene un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione, che come indica il PNA, riguardano i seguenti ambiti:

- ***Gestione dei rischi*** *(Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione; Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione; Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione);*

- ***Formazione in tema di anticorruzione*** *(Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore; Tipologia dei contenuti offerti; Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione; Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione);*

- ***Codice di comportamento*** *(Adozione delle integrazioni al codice di comportamento; Denunce delle violazioni al codice di comportamento; Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento);*

- ***Altre iniziative*** *(Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi; Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi; Forme di tutela offerte ai whistleblower; Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione; Rispetto dei termini dei procedimenti; Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici; Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque*

fonte: http://burc.regione.campania.it

genere; Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale; indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive);

- ***Sanzioni*** *(Numero e tipo di sanzioni irrogate).*

I dati vengono raccolti dal RPC attraverso il contributo dei Referenti per la prevenzione della corruzione, dei Dirigenti responsabili dell'attuazione delle misure e delle strutture preposte negli ambiti di interesse.

A supporto dell'attività di monitoraggio, verrà progettato nel 2015 ed implementato nell'arco del triennio un sistema informativo per la raccolta ed il trattamento dei dati relativi agli ambiti su indicati.

Le risultanze del monitoraggio saranno un fondamentale input al fine dell'aggiornamento annuale del Piano, così come le osservazioni, suggerimenti e istanze che perverranno dagli stakeholder interni ed esterni all'amministrazione attraverso appositi canali che verranno attivati.

La valutazione dell'efficacia delle misure già adottate, inoltre, sarà un ulteriore elemento che consentirà di calibrare gli interventi, modificare o dare nuovo impulso alle misure già attuate o pianificare nuove misure.

Il Piano, inoltre, verrà aggiornato qualora si presentino importanti cambiamenti organizzativi all'interno dell'amministrazione, così come nei casi di modifiche normative, nuove procedure anticorruzione e l'emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente PTPC, come previsto dal PNA.

fonte: http://burc.regione.campania.it

fonte: http://burc.regione.campania.it

ALLEGATI TECNICI

Allegato 1 - Catalogo processi e Registro rischi Regione Campania

Allegato 2 - Individuazione misure prevenzione

Allegato 3 - Sviluppo Misure Obbligatorie e Ulteriori Area Personale

fonte: http://burc.regione.campania.it

Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario														
PROCESSI	**FASE DEL PROCESSO**	**Direzione Generale**	**Eventi rischiosi da elenco**											
Provvedimenti inerenti il rilascio, il rinnovo e la revoca delle idoneità relative alle professioni turistiche di cui alla Legge Regione Campania n. 11/1986 e nulla osta per autorizzazione preventiva all'esercizio dell'attività in via occasionale e temporanea della professione di guida turistica		Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPP1	RPP2	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13	RPP14
Rilascio dell'attestato di idoneità alle funzioni di Direttore Tecnico di Agenzia di viaggi		Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPP1	RPP2	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13	
Valutazione delle manifestazioni di interesse trasmesse da enti, imprese ed associazioni del comparto turistico per la partecipazione alle mostre e fiere di settore		Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPP1	RPP2	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13	
Autorizzazione allo svincolo della destinazione turistico-ricettiva delle strutture alberghiere, propedeutica al cambio di destinazione urbanistica da parte del comune		Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPP2	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13		
Concessioni/alienazioni di beni del patrimonio regionale		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RPP4	RPP5										
Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RPP4	RPP5										
Attribuzione gratuita di patrocini		Uffici Diretta Collaborazione del Presidente	RPP 04											
Concessione dei beni confiscati di cui all'art. 48 d.lgs. n. 159/2011.		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RPP9											
Certificazioni , autorizzazioni e pareri previsti da norme agricole e forestali nazionali e regionali		Direzione 52.6 – Politiche agricole	RPP 6	RPP 13										
Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale		Direzione 52.6 – Politiche agricole	RPP 13	RPP 14										
Autorizzazioni per le utilizzazioni/stipula di contratti per somministrazioni a terzi/reimmissione acque ecc., acque mirenali e termali.		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4	RPP.5									
Concessioni acque minerali e termali piccole utilizza zioni locali,acque di sorgente		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4	RPP.5									
Permessi di ricerca per acque minerali e termali		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4	RPP.5									
Procedimento Conferenze di servizio istanze di apertura di grande distribuzione commerciale per esercizi comm.li di superfice di vendita superiore a 2500 mq.		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4										
Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4										
Autorizzazioni alla istituzione di centri Assistenza Tecniche -C.A.T.- per il settore del commercio		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4										
Procedimenti di rilascio di intese con l'amministrazione dello Stato relativamente agli impianti di produzione di Energia Termica di potenza superiore a 300 MW (anche da cogeneratore), agli Impianti di trasporto dell'energia elettrica e Impianti di rigassificazione		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4	RPP.5									
Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4	RPP.5									
Rilascio di autorizzazione per depositi di oli minerali e derivati e per la distribuzione dei carburanti		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4	RPP.5									
Rilascio di pareri per la costruzione di impianti di energia e di trivellazione pozzi per sfruttamento acque sotterranee.		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4	RPP.5									
Autorizzazione alla creazione di Centri Commerciali Naturali -CCN		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RPP.3	RPP.4										
Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D 523/1904)		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP.2	RPP4										
Autorizzazioni e Depositi Sismici		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP.2	RPP4										
Autorizzazioni per linee elettriche e autorizzazioni alla costruzione di impianti di produzione di energia elettrica		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP.2	RPP4										
Autorizzazioni sismiche (L.R. n.9/1983)		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP2	RPP7	RPP8									
Concessioni riguardanti il demanio idrico		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP.2											
Concessioni, locazioni, trasferimenti e costituzione di diritti sui beni demaniali		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC21	RPP6	RPP7	RPP9								

fonte: http://burc.regione.campania.it

Concessioni/alienazioni di beni del patrimonio regionale		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP4	RPP9										
Iscrizioni e tenuta Albo regionale dei soggetti del terzo settore		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP4											
Provedimenti inerenti il rilascio di titoli minerari in terra ferma di materiali solidi ed anidride carbonica, ai sensi del R.D. 1443/27 (Permesso di ricerca - Concessioni di coltivazioni- Proroghe- Ampliamenti - Riduzioni – Trasferimenti)		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP3	RPP4	RPP5									
Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP2	RPP3	RPP4									
Provvedimenti correlati alle risorse geotermiche di bassa, media ed alta entalpia ai sensi del D.Lgs. 22/2010 e ss.mm.ii. (Permessi di ricerca - Concessioni di coltivazioni. Proroghe. Ampliamenti - Riduzioni - Trasferimenti).		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP3	RPP4	RPP5									
Rilascio provvedimenti d'intesa allo Stato in materia di prospezione, ricerca e coltivazione di idrocarburi su terraferma, in attuazione di quanto stabilito dalla conferenza Stato- Regioni nella seduta del 24/04/2001		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP4	RPP5	RPP8	RPP12	RPP14							
COMPETENZE REGIONALI DI CUI ALLE AREE NATURALI PROTETTE. Attività di supporto agli Enti Parco - Rilascio pareri preventivi e nulla-osta.		Direzione 53.9 – Governo del Territorio	RPP2											
Autorizzazioni a favore delle cooperative edilizie per la cessione in proprietà individuale degli alloggi già assegnati in godimento ai soci.		Direzione 53.9 – Governo del Territorio	RPP4											
Autorizzazione all'alienazione alloggi delle cooperative edilizie.		Direzione 53.9 – Governo del Territorio	RPP5	RPP13										
Autorizzazione all'accesso ai servizi del Geoportale - rilascio password (Catasto Incendi, Sigmater, Reti Geodetiche, Mistrals)		Direzione 53.9 – Governo del Territorio	RPP1											
Tenuta elenco Commissari ad Acta.Aggiornamento e scorrimento graduatoria annuale.		Direzione 53.9 – Governo del Territorio	RPP3	RPP4	RPP5	RPP7								
Concessioni riguardanti il demanio marittimo		Direzione 53.7 – Mobilità	RPP 3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP8	RPP9	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13	
Concessioni, locazioni, trasferimenti e costituzione di diritti sui beni demaniali		Direzione 53.7 – Mobilità	RPP 3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP8	RPP9	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13	
Provvedimenti inerenti il rilascio di idoneità di guida taxi, noleggio con conducente e trasporto bambini fino a n.9 posti.		Direzione 53.7 – Mobilità	RPP2	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP13					
Autorizzazione deroga alle distanze, parallelismi ed attraversamenti		Direzione 53.7 – Mobilità	RPP 3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP8	RPP9	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13	
Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL gomma.		Direzione 53.7 – Mobilità	RPP2	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP9	RPP13				
Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL ferro.		Direzione 53.7 – Mobilità	RPP 3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP8	RPP9	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13	
Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL mare.		Direzione 53.7 – Mobilità	RPP 3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP8	RPP9	RPP10	RPP11	RPP12	RPP13	
Iscrizione e tenuta Albo Regionale relativo al Trasporto scolastico.		Direzione 53.7 – Mobilità	RPP1	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP13					
Riconoscimento esenzioni dal pagamento tasse auto L. 449/97		Direzione 55.13 – Risorse Finanziarie	RPP3	RPP4	RPP5									
Provvedimenti correlati alla gestione dei rifiuti (autorizzazioni impianti di smaltimento rifiuti – concessioni)		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPP4											
Provvedimenti autorizzatori e concessori correlati all'approvazione piani di caratterizzazione, di analisi del rischio e progetti di bonifica di siti contaminat		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPP4											
Rilascio autorizzazioni e certificazioni ambientali (es. AIA-VIA-VAS)		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPP4											
Autorizzazioni ai ripascimenti		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPP4											
Abilitazione dei tecnici competenti in materia di acustica		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPP4											
Accreditamento Associazioni Ambientaliste, istituzione e tenuta Albo regionale		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPP6	RPP14										
Accreditamento e tenuta Albo regionale Centri Recupero Animali Selvatici (C.R.A.S.)		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPP6	RPP14										

fonte: http://burc.regione.campania.it

Fattorie sociali		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
L.R. 6/2007 Art. 10 Registro Regionale Operatori dello Spettacolo		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
L.R. 7/2003 Art. 6 e 7. Albi regionali degli Istituti di alta cultura		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
Gestione registro regionale del volontariato		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
Gestione Albo Regionale degli enti di servizio civile nazionale		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6	RPP3									
Gestione registro regionale delle associazioni di promozione sociale		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
L. R. n. 18 del 25/11/2013 - Registro regionale delle associazioni sportive e delle associazioni per le attività motorio-educativo-ricreative		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
Riconoscimento dello status di interesse regionale dei musei, delle raccolte o collezioni di proprietà degli enti locali e di soggetti giuridici diversi dagli enti locali		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
Autorizzazioni, attestati, licenze correlati a raccolte librarie di pregio di cui al D.Lgs 44/2004 (Codice Urbani)		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
Riconoscimento della personalità giuridica di associazioni e fondazioni		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPP5	RPP6										
Autorizzazione all'apertura di depositi di medicinali e gas medicali		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP2	RPP3	RPP4	RPP6	RPP7							
Assegnazione delle sedi farmaceutiche		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP2	RPP3	RPP4									
Autorizzazione ad esercizi commerciali alla vendita di prodotti per soggetti affetti da celiachia		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP2	RPP3	RPP4									
Autorizzazione e riconoscimento preventivo delle imprese del settore alimentare e dei mangimi		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP2	RPP3	RPP6	RPP7								
Autorizzazione all'esercizio di attività sanitaria e sociosanitaria		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP4											
Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP1	RPP2	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6	RPP7	RPP9	RPP10	RPP11		
Inserimento nelle liste minesteriali degli stabilimenti abilitati all'esportazione verso Paesi terzi di prodotti alimentari di origine animale		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP2	RPP3	RPP6	RPP7								
Iscrizione all'albo regionale delle Associazioni animaliste		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP2	RPP3	RPP6	RPP7								
Assegnazione qualifica guardia zoofila		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP2	RPP3	RPP6	RPP7								
Accreditamento istituzionale definitivo delle strutture pubbliche e private sanitarie e socio-sanitarie ai sensi della legge regionale n. 4/2011 e ss.mm. e ii. e Regolamenti n. 3/2006 e n.1/2007		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP3	RPP4	RPP5	RPP6								
Iscrizione nell'elenco regionale delle aziende fabbricanti di protesi ed ausili autorizzate dalla regione Campania		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP11											
Accreditamento e individuazione dei centri prescrittori di farmaci c/o Aziende sanitarie pubbliche		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP4											
Autorizzazione all'erogazione di formazione professionale agli enti di formazione		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP4	RPP5										
Rilascio attestati di qualifica, di specializzazione, di riqualifica e frequenza a corsi di formazione professionale, alta formazione		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP4											
Bando Alta Formazione per figure professionali relativo al mondo delle arti e dello spettacolo		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP4											
Alta Formazione II percorso I.F.T.S.		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP4											
Ampliamento dell'offerta formativa a favore delle istituzione scolastiche e/o delle agenzie formative		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP6											

fonte: http://burc.regione.campania.it

LEGENDA EVENTI RISCHIOSI	
RPP1	abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);
RPP2	abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).
RPP3	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche;
RPP4	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;
RPP5	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).
RPP6	Autorizzazioni a soggetti non legittimati
RPP7	Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzatorio.
RPP8	Improprio utilizzo, anche per effetto di un abuso quali-quantitativo delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere pianificatorio o di autorizzazione all'attività edificatoria
RPP9	Concessioni a soggetti non legittimati
RPP10	Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)
RPP11	Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)
RPP12	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)
RPP13	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti
RPP14	Rilevazione notizie da parte istruttore di domande tese a ottenere iscrizione albi regionali

fonte: http://burc.regione.campania.it

Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario																	
PROCESSI	**FASE DEL PROCESSO**	**Direzione Generale**	**Eventi rischiosi da elenco**														
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di **enti e istituti pubblici, nonché di società partecipate**	ISTRUTTORIA	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16				
		DG 03 per l'Internazionalizzazione e i rapporti con l'Unione Europea del sistema regionale	RPC5,	RPC6,	RPC7,	RPC12,	RPC15,	RPC16.									
		Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente	RPC6	RPC9	RPC12												
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPC5	RPC6													
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestal	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		DG 07 per la Mobilità	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC11	RPC12	RPC14	RPC15	RPC16					
		DG 08 per i Lavori pubblici e la Protezione Civile	RPC8	RPC12													
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC6	RPC3	RPC8	RPC9	RPC11	RPC13	RPC14								
		DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC3	RPC9	RPC11	RPC12	RPC8										
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPC7														
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		Ufficio per il Federalismo	RPC8														
		700000 - 700000 - Struttura Tecnica di Missione, Unità Operativa "Grandi Progetti"	RCP5	RCP6	RCP11	RCP12	RCP13	RCP14	RCP15	RCP16							
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPP2	RPP3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16	RPP4	RPP5
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPC6	RPC12	RPC16												
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC10	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16		
		DG 03 per l'Internazionalizzazione e i rapporti con l'Unione Europea del sistema regionale	RPC5,	RPC6,	RPC11,	RPC12,	RPC15,	RPC16.									
		Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8											
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPC5	RPC6													
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestal	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		DG 07 per la Mobilità	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC11	RPC12	RPC14	RPC15	RPC16					
		DG 08 per i Lavori pubblici e la Protezione Civile	RPC5	RPC6													
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC13	RPC14	RPP1	RPP4	RPP5	RPP12	RPP13				
		DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC5	RPC11	RPC12	RPC16											
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPC15														
		Ufficio per il Federalismo	RPC12														
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16	RPP2	RPP3	RPP4	RPP5
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPC12	RPC16													
	CONTROLLO	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15						
		DG 03 per l'Internazionalizzazione e i rapporti con l'Unione Europea del sistema regionale	RPC5	RPC6	RPC7	RPC11	RPC15										
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPC5	RPC6													
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestal	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		DG 08 per i Lavori pubblici e la Protezione Civile	RPC5	RPC6													
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC11	RPC13	RPC14	RPC							
		DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC5	RPC6	RPC7	RPC15	RPC12										
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPC7														
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		Autorità di Audit	RPC5	RPC6	RPC13	RPC14	RPC15										
		Ufficio per il Federalismo	RPC7														
		Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15						
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16	RPP2	RPP3	RPP4	
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPC12	RPC16													
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di **Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU**	ISTRUTTORIA	DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC3	RPC9	RPC11	RPC12	RPC8										
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16	RPP2	RPP3	RPP4		
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC5	RPC11	RPC12	RPC16	RPC7										
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16					
	CONTROLLO	DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC5	RPC6	RPC7	RPC15	RPC9										
		Autorità di Audit	RPC5	RPC6	RPC13	RPC14	RPC15										
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16					

fonte: http://burc.regione.campania.it

Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di **Imprese e associazioni private**	ISTRUTTORIA	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC10	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16		
		DG 03 per l'Internazionalizzazione e i rapporti con l'Unione Europea del sistema regionale	RPC3,	RPC5,	RPC6,	RPC7,	RPC8,	RPC9,	RPC11,	RPC12,	RPC14,	RPC15,	RPC16.				
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestali	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC3	RPC9	RPC11	RPC12	RPC8										
		Dipartimento 54	RPC5	RPC6													
		Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente	RPC6	RPC9	RPC12												
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC3	RPC6	RPC8	RPC9	RPC11	RPC13	RPC14								
		DG 07 per la Mobilità	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC11	RPC14	RPC15							
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPC7														
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		DG 08 per i Lavori pubblici e la Protezione Civile	RCP5	RPC6													
		Ufficio per il Federalismo	RPC8														
		DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16					
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPC8														
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC10	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16		
		DG 03 per l'Internazionalizzazione e i rapporti con l'Unione Europea del sistema regionale	RPC5,	RPC6,	RPC11,	RPC12,	RPC15,	RPC16.									
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestal	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		Dipartimento 54	RPC5	RPC6													
		Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8											
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC13	RPC14									
		DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC5	RPC11	RPC12	RPC16	RPC7										
		DG 07 per la Mobilità	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC11	RPC14	RPC15	RPC16					
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPC15														
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		DG 08 per i Lavori pubblici e la Protezione Civile	RPC5	RPC6													
		Ufficio per il Federalismo	RPC12														
		DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16					
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPC8														
	CONTROLLO	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC6	RPC7	RPC10	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15							
		DG 03 per l'Internazionalizzazione e i rapporti con l'Unione Europea del sistema regionale	RPC5	RPC6	RPC7	RPC11	RPC15										
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestal	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		Dipartimento 54	RPC5	RPC6													
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC11	RPC13	RPC14	RPC							
		DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC5	RPC6	RPC7	RPC15	RPC9										
		DG 07 per la Mobilità	RPC3	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC11	RPC14	RPC15							
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RPC7														
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		DG 08 per i Lavori pubblici e la Protezione Civile	RPC5	RPC6													
		DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
		Autorità di Audit	RPC5	RPC6	RPC13	RPC14	RPC15										
		Ufficio per il Federalismo	RPC7														
		Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC6	RPC7	RPC10	RPC11	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15							
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16					
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPC8														

fonte: http://burc.regione.campania.it

Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di **ditte individuali**	ISTRUTTORIA	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC5	RPC6													
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC8	RPC12	RPC16												
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7													
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC5	RPC6													
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC6	RPC9													
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7													
	CONTROLLO	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RPC5	RPC6													
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7													
Concessione di sussidi e ausili finanziari per lo **sviluppo dei centri commerciali naturali**	ISTRUTTORIA	DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
	CONTROLLO	DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
Sostegno alla **infrastrutturazione degli insediamenti produttivi**	ISTRUTTORIA	DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
	CONTROLLO	DG 02 per lo Sviluppo economico e le Attività produttive	RPC5	RPC6	RPC7	RPC9	RPC10										
		Autorità di Audit	RPC5	RPC6	RPC13	RPC14	RPC15										
Concessione ed erogazione di contributi finanziari a favore di Centri e di Laboratori di Educazione Ambientale della **Rete Regionale INFEA**	ISTRUTTORIA	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPC16														
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPC5	RPC6													
	CONTROLLO	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RPC5	RPC6													
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di **soggetti con invalidità**	ISTRUTTORIA	Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente	RPC5	RPC6													
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7													
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente	RPC5	RPC6													
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7													
	CONTROLLO	Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente	RPC5	RPC6													
		DG 07 per la Mobilità	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15						
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7													
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a **sostegno alla persona** (altri soggetti)	ISTRUTTORIA	DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC3	RPC9	RPC11	RPC12	RPC8										
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC5	RPC6													
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestal	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16					
	ATTUAZIONE DELLE OPERAZIONI	DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC5	RPC11	RPC12	RPC16	RPC7										
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC5	RPC6													
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestal	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16					
	CONTROLLO	DG 10 per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	RPC5	RPC6	RPC7	RPC15	RPC9										
		DG 13 Risorse Finanziarie	RCP5	RPC6	RPC7												
		DG 09 per il Governo del territorio	RPC5	RPC6													
		DG 06 per le Politiche agricole, alimentari e forestal	RPC3	RPC5	RPC6	RPC8	RPC9	RPC12	RPC14	RPC15							
		DG 07 per la Mobilità	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15						
		Autorità di Audit	RPC5	RPC6	RPC13	RPC14	RPC15										

fonte: http://burc.regione.campania.it

LEGENDA EVENTI RISCHIOSI	
RPC1	Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;
RPC2	Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti;
RPC3	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;
RPC4	Rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.
RPC5	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche
RPC6	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati
RPC7	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)
RPC8	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi
RPC9	Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio).
RPC10	Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso falsi documenti) con il solo scopo di ottenere illecitamente finanziamenti pubblici (es. finanziamenti ex lege 488/92 e rimborsi IVA);
RPC11	Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari.
RPC12	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti
RPC13	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)
RPC14	Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)
RPC15	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti
RPC16	Fondi erogati non in linea con il programma approvato

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

Area affidamento di lavori, servizi e forniture

PROCESSI	Fasi del processo	Direzione	Eventi rischiosi da elenco																				
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RC.1																					
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC2	RC10	RC11																			
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.28																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC2	RC3	RC5	RC8	RC10	RC11	RC12	RC13	RC14	RC18	RC20	RC21	RC22	RC23	RC25	RC27						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		Direzione 53.9 – Governo del Territorio	RC.28																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.2																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC2																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.8	RC.10																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RC.1																					
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC15,	RC22.																				
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC2	RC3	RC5	RC8	RC10	RC11	RC12	RC13	RC14	RC18	RC20	RC21	RC22	RC23	RC25	RC27						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																					
		Direzione 53.9 – Governo del Territorio	RC.23																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.23																					
		Direzione 55.13 – Risorse Finanziarie	RC.22																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18	RC 27																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.5	RC.17	RC.22	RC.16	RC.19																	

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.2																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC2	RC 8																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.23																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18	RC 27																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Dialogo competitivo	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 3																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 27																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13	RC.23																			

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26		
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 55.13 – Risorse Finanziarie	RC.3																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 4																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 55.13 – Risorse Finanziarie	RC.22																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13	RC.23																			
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara aperta	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC2	RC3	RC5	RC8	RC11	RC12	RC13	RC18	RC22	RC23	RC24	RC25	RC27									
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 2	RC 8																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.8	RC.10																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.7	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC2	RC3	RC5	RC8	RC11	RC12	RC13	RC18	RC22	RC23	RC24	RC25	RC27									
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18	RC 27																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.5	RC.17	RC.22	RC.16	RC.19																	

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA n. 35 del 8 Giugno 2015 PARTE I Atti della Regione

Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara ristretta	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC2	RC3	RC5	RC8	RC11	RC12	RC13	RC18	RC22	RC23	RC24	RC25	RC27									
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26		
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.23	RC.25																				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 2	RC 8																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC2	RC3	RC5	RC8	RC11	RC12	RC13	RC18	RC22	RC23	RC24	RC25	RC27									
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.23																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18	RC 27																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara negoziata	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RC.28																					
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC2	RC3	RC4	RC5	RC8	RC10	RC11	RC12	RC13	RC18	RC22	RC23	RC24	RC25	RC27							
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.14	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26	
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 4																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara negoziata	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	R								RC.26			
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RC. 28																					
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC2	RC3	RC4	RC5	RC8	RC10	RC11	RC12	RC13	RC18	RC22	RC23	RC24	RC25	RC27							
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.2																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Dialogo competitivo	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RC.27																					
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 3																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RC.28																					
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA n. 35 del 8 Giugno 2015 PARTE I Atti della Regione

Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Acquisizione in economia	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	R								RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC10,	RC24,	RC25.																			
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC5	RC14	RC23	RC24																		
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.14	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.25	RC.26				
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 14																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.6	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.14	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC22.																					
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC5	RC14	RC23	RC24																		
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Servizi/forniture -importo inferiore a 40.000 euro - Acquisizione in economia	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC10,	RC24,	RC28,																			
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC5	RC14	RC23	RC24																		
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.14	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.25	RC.26				
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 8																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.2	RPP7	*RC.4*	*RC8*	*RC23*	*RC26*	*RC28*															
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7																				

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

Servizi/forniture -importo inferiore a 40.000 euro - Acquisizione in economia	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.6	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	R								RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.2	RPP7	RC.4	RC8	RC23	RC26	RC28																
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7																					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC22.																						
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC5	RC14	RC23	RC24																			
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																						
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																		
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																						
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.2	RPP7	RC.4	RC8	RC23	RC26	RC28																
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7																					
Servizi/forniture -importo inferiore a 40.000 euro - Affidamento diretto	Istruttoria	Uffici Diretta Collaborazione del Presidente	RC.4	RC. 24	RC.28																				
		Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RC.28																						
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC10,	RC24,	RC28.																				
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.28																						
		Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC4	RC5	RC8	RC18	RC21	RC22	RC23	RC24	RC26	RC28													
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.25	RC.26	RC.28						
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC4	RC14	RC26	RC28																			
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.2	RC.3	RC.8	RC.10	RC.16	RC.25																	
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.28																						
		Direzione 55.13 – Risorse Finanziarie	RC.3	RC.4	RC.28																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 4	RC 28																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.2	RPP7	RC.4	RC8	RC11	RC23	RC24	RC26	RC28														
	Procedura di affidamento	Uffici Diretta Collaborazione del Presidente	RC.4	R.C. 28																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.2	RPP7	RC.4	RC8	RC11	RC23	RC24	RC26	RC28														

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA n. 35 del 8 Giugno 2015 PARTE I Atti della Regione

		Uffici Diretta Collaborazione del Presidente	RC.23																						
		Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.2 – Sviluppo economico e attività produttive	RC.28																					
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC22.																					
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.28																					
Servizi/forniture -importo inferiore a 40.000 euro - Affidamento diretto	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione Generale 52.6 Politiche Agricole alimentari e Forestali	RC4	RC5	RC8	RC18	RC21	RC22	RC23	RC24	RC26	RC28												
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26						
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC23																					
		DG 10 - Università, Ricerca e Innovazione	RC.5	RC.16	RC.17	RC.19	RC.22																	
		Direzione 54.12 – Politiche Sociali, Politiche Culturali, Pari Opportunità e Tempo Libero	RC.23																					
		Direzione 55.13 – Risorse Finanziarie	RC.28																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RC.2	RPP7	RC.4	RC8	RC11	RC23	RC24	RC26	RC28													
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
	Istruttoria	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.25	RC.26							
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 9																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Servizi tecnici - Concorso di progettazione	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.25	RC.26						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.21	RC.23	RC.25	RC.26	RC.27	RC.28					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC.23																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
	Istruttoria	Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.1	RC.3	RC.5																			
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.19	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.1	RC.3	RC.5																			
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26		
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC1	RC2	RC5	RC8	RC9	RC10	RC11	RC12	RC15	RC.16	RC17	RC18	RC19	RC.21	RC.22	RC25	RC26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26		
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27						
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
Lavori - sopra soglia comunitaria -Dialogo competitivo	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27						
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA n. 35 del 8 Giugno 2015 PARTE I Atti della Regione

Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.1	RC.3	RC.5																				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 14																						
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27						
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.1	RC.3	RC.5																				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18	RC 27																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																						
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 14	RC 2																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.19	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																						
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18	RC 27																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta semplificata	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26			
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 14	RC 2																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta semplificata	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27				
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18	RC 27																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.14	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26		
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.1	RC.3	RC4	RC.5	RC14	RC22	RC28																
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 4																						
		Datore di Lavoro	RC.2																						
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27							
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.1	RC.3	RC.5	RC.5	RC22	RC28																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																						
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
Lavori - sotto soglia comunitaria -Dialogo competitivo	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26	RC.27			
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RPP7	RPC14	RPC9																				
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 3																						
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.3	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27						
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																						
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																					
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																						
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																					

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA n. 35 del 8 Giugno 2015 PARTE I Atti della Regione

Lavori - importo inferiore a 200.000 euro - Acquisizione in economia	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.6	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.14	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.23	RC.25	RC.26	RC.27		
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC1	RC3	RC5	RC.4	RC.28																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 14																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.13	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.24	RC.25	RC.26					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.16	RC.17	RC.18	RC.21	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2	RC.3	RC.23																			
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 18																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Lavori - importo inferiore a 200.000 euro - Amministrazione diretta	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.2																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.25	RC.26								
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.2																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC.28																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.25	RC.26								
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.23																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.25	RC.26								
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC.23																					
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 14																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Lavori – importo inferiore a 40.000 euro – Affidamento diretto	Istruttoria	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.28																					
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.4	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.23	RC.25	RC.26	RC.28					
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC1	RC.4	RC14	RC22	RC.28																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 4	RC 28																				
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.25	RC.26	RC.28							
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3	RC.17	RC.19	RC.22																	

fonte: http://burc.regione.campania.it

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

Lavori – importo inferiore a 40.000 euro – Affidamento diretto	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 52.5 – Ambiente ed Ecosistema	RC.28																						
		Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.22	RC.25	RC.26	RC.27	RC.28						
		Direzione 53.8 - Lavori Pubblici e Protezione Civile	RC1	RC.4	RC5	RC22	RC.28																	
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Uff. Speciale 60.02 – Federalismo	RC 19																					
		Datore di Lavoro	RPP11	RP13																				
Affidamenti in house	Istruttoria	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC10																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16	RC.28											
	Procedura di affidamento	Direzione 53.7 – Mobilità	RC.1	RC.2	RC.5	RC.7	RC.8	RC.9	RC.10	RC.11	RC.12	RC.15	RC.17	RC.18	RC.25	RC.26								
		Direzione 55.15 – Risorse Strumentali	RC.2	RC.3																				
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16												
	Gestione e esecuzione del contratto	Direzione 51.1 – Programmazione Economica e Turismo	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	RC15	RC16	RC17	RC18	RC19	RC21	RC22	RC23	RC24	RC25	RC26	RC27	RC28
		Direzione 51.3 – Internazionalizzazione e rapporti con UE	RC22.																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16	RC.17	RC.22										
Servizi/forniture - Procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara (art. 57 del d.lgs. 163/2006)	Istruttoria	Uffici Diretta Collaborazione del Presidente	RC. 24																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16												
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7																				
	Procedura di affidamento	Uffici Diretta Collaborazione del Presidente	RC. 3																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16												
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7																				
	Gestione e esecuzione del contratto	Uffici Diretta Collaborazione del Presidente	RC.23																					
		Direzione 52.04 - Tutela della Salute	RPC5	RPC6	RPC7	RPC8	RPC9	RPC12	RPC13	RPC14	RPC15	RPC16												
		Direzione 54.11 – Istruzione, Formazione, Lavoro	RPP1	RPP7																				

fonte: http://burc.regione.campania.it

LEGENDA EVENTI RISCHIOSI	
RC.1	Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
RC.2	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
RC.3	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
RC.4	Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
RC.5	Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
RC.6	Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
RC.7	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
RC.8	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa.
RC.9	Scelta condizionata dei requisiti di qualificazione attinenti all'esperienza e alla struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo
RC.10	Inesatta o inadeguata individuazione dei criteri che la commissione giudicatrice utilizzerà per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica
RC.11	Mancato rispetto dei criteri fissati dalla legge e dalla giurisprudenza nella nomina della commissione giudicatrice
RC.12	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.
RC.13	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.
RC.14	Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge per gli affidamenti di importo fino ad un milione di euro (art. 122, comma 7, Codice). Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia ed ai cottimi fiduciari al di fuori delle ipotesi legislativamente previste.
RC.15	Adozione di un provvedimento di revoca del bando strumentale all'annullamento di una gara, al fine di evitare l'aggiudicazione in favore di un soggetto diverso da quello atteso, ovvero al fine creare i presupposti per concedere un indennizzo all'aggiudicatario.
RC.16	Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguadagni da parte dello stesso esecutore.
RC.17	Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinchè possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera.
RC.18	Ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori, addebitabili in particolar modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante.
RC.19	Mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti non qualificati come subappalto, ma alla stregua di forniture.
RC.20	Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione.
RC.21	Irregolarità nelle soluzioni transattive delle controversie
RC.22	Collusione tra la direzione dei lavori (e gli altri uffici della stazione appaltante) e l'appaltatore, agevolata dall'occasione continua di confronto diretto durante la fase esecutiva. Possibili esempi: i) consegna dei lavori ritardata, al fine di riconoscere all'appaltatore i maggiori oneri dipendenti dal ritardo; ii) sospensioni illegittime, finalizzate alla concessione del risarcimento dei danni in favore dell'appaltatore; iii) falsa attestazione nell'emissione dei certificati di regolare esecuzione; iv) mancato accertamento di difetti e vizi dell'opera o del servizio, in fase di collaudo o di verifica di conformità, al fine di evitare decurtazioni dal credito dell'appaltatore.
RC.23	Mancata o inesatta pubblicità dei dati concernenti le procedure di affidamento, come meglio dettagliati dal Codice dei contratti e dal Regolamento n. 207/2010, nonché dalla legge n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013.
RC.24	Frazionamento artificioso degli appalti finalizzato ad eludere la norma sulla soglia limite
RC.25	Nomina di membri di commissione di gara non indipendenti
RC.26	Richiamo a procedura d'urgenza per affidamenti senza adeguata motivazione e comunque senza i presupposti
RC.27	Risoluzione di contratto con la ditta aggiudicataria di una gara in mancanza di presupposti al fine di favorire il subentro di altra ditta
RC.28	Uso distorto degli affidamenti diretti.

fonte: http://burc.regione.campania.it

Area Acquisizione e progressione del personale

Processo	Fase	UOD DG Risorse Umane e altri soggetti	Descrizione rischio
Assunzioni Obbligatorie	verifica annuale della copertura della quota d'obbligo	UOD 02	Alterazione della procedura di verifica
	Informativa sindacale	UOD 02 UOD 05	Interferenza illecita
	previsione di eventuali assunzioni obbligatorie nella programmazione triennale del fabbisogno di personale	Organo politico DG Risorse Umane	Interferenza illecita nella determinazione del fabbisogno
	avvio nominativo o numerico	Centri per l'impiego provinciali UOD 02	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati e/o non in possesso dei titoli
	Nomina commissione esame e verifica idoneità dei nominativi avviati	Commissione esaminatrice U.O.D. 02	Alterazione della composizione della Commissione e del colloquio di selezione
	Verifica, per gli idonei alla selezione del possesso dei requisiti per l'assunzione	A.S.L. UOD 02 Ufficio Datore di Lavoro	Alterazione della certificazione che attesti il possesso dei requisiti.
	Inquadramento	UOD 03	
	Rilascio badge	UOD 15	
	Accesso agli atti	UOD 01 UOD 02	
Stabilizzazioni	Previsione nella programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei relativi piani di occupazione annuali	Organo politico e Direzione Generale per le Risorse Umane	Interferenza illecita nella determinazione del fabbisogno
	Informativa sindacale	UOD 02 – UOD 05	Interferenza illecita
	Individuazione elenco nominativi aventi diritto	Enti di provenienza dei soggetti interessati. Strutture regionali presso le quali i precari collaborano.	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati e/o non in possesso dei titoli
	verifica possesso dei requisiti per la trasformazione del rapporto in capo a soggetti individuati	U.O.D. 02 – Acquisizione d'ufficio della documentazione anche dagli Enti di provenienza dei soggetti interessati.	Alterazione della certificazione che attesti il possesso dei requisiti.
	Inquadramento	U.O.D. 03	
	Rilascio badge	U.O.D. 15	
	Accesso agli atti	U.O.D. 02 – U.O.D. 01	
Concorsi pubblici	Ricognizione dei profili necessari	Direzioni Generali della Giunta Regionale della Campania	Interferenza illecita nella determinazione del fabbisogno, in sede di individuazione dei profili mancanti
	Informativa sindacale	UOD 02 – UOD 05	Interferenza illecita nella determinazione del fabbisogno
	Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei relativi piani di occupazione annuali	Organo politico e Direzione Generale per le Risorse Umane	Interferenza illecita nella determinazione dei profili e del numero di posti da mettere a concorso, nonché dei tempi di attuazione delle procedure di reclutamento per la copertura dei posti vacanti da dotazione organica
	Predisposizione dei bandi di concorso	U.O.D. 02	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati
	Acquisizione delle domande dei candidati	Candidati esterni ed interni e U.O.D. 02	Ammissione di domande pervenute fuori termine a pena di inammissibilità
	Espletamento prove preselettive (fase eventuale prevista dal regolamento)	Aziende specializzate e U.O.D. 02	Alterazione dei processi di selezione
	Ammissione ed esclusione dei candidati alle prove successive	U.O.D. 02	Alterazione dei processi di selezione
	Nomina Commissioni esaminatrici	Organo politico e Direzione Generale per le Risorse Umane	Alterazione della procedura di composizione della Commissione
	Espletamento prove scritte e orali	Commissione esaminatrice e U.O.D. 02	Alterazione dei meccanismi di selezione
	Approvazione delle graduatorie e nomina dei vincitori	Commissione esaminatrice e U.O.D. 02	Abuso nei processi di selezione a favore di candidati pre-identificati e/o non in possesso dei titoli
	Verifica del possesso dei requisiti	Enti di provenienza dei soggetti interessati o altri Enti (Comuni, ASL, Procura, Scuole...) e U.O.D. 02	Alterazione della certificazione che attesti il possesso dei requisiti.
	Inquadramento	U.O.D. 03	
	Rilascio badge	U.O.D. 15	
	Accesso agli atti	U.O.D. 02 – U.O.D. 01	

fonte: http://burc.regione.campania.it

Conferimento incarichi ad esterni	individuazione degli incarichi dirigenziali scoperti	Direzione Generale per le Risorse Umane	
	interpello pubblico interno ed esterno per la copertura degli incarichi dirigenziali	Organo politico e Direzione Generale per le Risorse Umane	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati
	Informativa sindacale	UOD 02 – UOD 05	Interferenza illecita
	individuazione degli incarichi dirigenziali scoperti in esito all'interpello	Organo politico e Direzione Generale per le Risorse Umane	
	individuazione dei nominativi idonei a ricoprire l'incarico	organo politico	Abuso finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati
	verifica del possesso dei requisiti per il conferimento dell'incarico dei nominativi individuati	Direzione Generale per le Risorse Umane	Alterazione della certificazione che attesti il possesso dei requisiti.
	conferimento dell'incarico dirigenziale a tempo determinato	Direzione Generale per le Risorse Umane	
	Rilascio badge	U.O.D. 15	
	Accesso agli atti	U.O.D. 02 – U.O.D. 01	
Progressioni economiche orizzontali	accordo in delegazione trattante	parte pubblica e oo..ss..	Interferenza illecita
	avviso ai dipendenti	Direzione Generale delle Risorse Umane	
	presentazione delle domande di partecipazione	dipendenti di ruolo della G.R.	Acquisizione domande pervenute fuori termine
	istruttoria sulle domande: requisiti per l'ammissione e attribuzione del punteggio	Direzione Generale delle Risorse Umane – u.o.d. 02	Abuso nei processi di selezione finalizzato all'attribuzione della progressioni a favore di candidati pre-identificati e/o non in possesso dei titoli
	approvazione graduatoria degli aventi diritto	Direzione Generale delle Risorse Umane – u.o.d. 02	Abuso nei processi di selezione finalizzato all'attribuzione della progressioni a favore di candidati pre-identificati e/o non in possesso dei titoli
Conferimento incarico dirigenziali per interni	Rilevazione esigenze dell'atto di conferimento	Organo politico/capo dipartim./direttore generale/dirigenti	no rischio in quanto a differenza della procedura straordinara le strutture sono preesistenti
	A) attivazione procedura di cui all'art. 4 comma 2 disciplinare per il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale approvato con dgr 479/2012 e ss.mm.e ii.	Organo politico/capo dipartim./direttore generale	reclutamento candidati previamente individuati
	A1.verifica documentazione pervenuta	Uffico 03 della direzione generale per le risorse umane	no rischio
	A.2 individuazione soggetti destinatari dell'atto di conferimento	Assessore alle risorse umane/direttore generale	reclutamento candidati previamente individuati
	A3. Adempimenti connessi alla normativa anticorruzione	Uffico 03 della direzione generale per le risorse umane/dirigenti destinatari del conferimento	no rischio
	A4. Predisposizione schema deliberativo	Uffico 03 della direzione generale per le risorse umane	no rischio
	A5. Inoltro schema deliberativo all'organo deliberante	Ufficio 03/direttore generale/capo dipartimento/assessore/segreteria di giunta	no rischio
	A6.adempimenti richiesti per l'esame della proposta di deliberazione da parte della giunta e informative ai sindacati	Ufficio 03/direttore generale/segreteria di giunta/ufficio 05 della direzione generale per le risorse umane	no rischio
	A7. Esecutivita' delibera	Direttore generale/segreteria di giunta/ufficio 03 della direzione generale per le risorse umane/dirigenti interessati	no rischio
	A8. Sottoscrizione contratto accessivo individuale	Direzione generale/dirigenti interessati	no rischio

	Acquisizione istanza di autorizzazione alla D.G.		Alterazione del flusso di comunicazione;abuso nel conferimento delle competenze;distorsione del processo di pianificazione per interessi privati
	Recepimento e Istruttoria dell'istanza di autorizzazione pervenuta	Protocollo Generale UOD 55.14.05	Interferenze illecite nel procedimento a formazione progressiva,
	Analisi della documentazione integrativa qualora richiesta	UOD 55.14.05	Inosservanza delle regole procedurali
	Adempimenti connessi alla trasmissione del Decreto di autorizzazione	UOD 55.14 .05	Irregolare gestione del sistema informatico
	Implementazione banca dati SIGARU	UOD 55.14 .05	Utilizzo improprio/ irregolare del sistema informatico
	Adempimenti per Anagrafe delle prestazioni	Struttura competente 55.14.05	Irregolare documentazione
Autorizzazioni incarichi esterni da parte di soggetti Pubblici o Privati a dipendenti regionali	comunicazione al D.F.P. (Anagrafe delle prestazioni) dei compensi (eventuali) erogati ai dipendenti regionali a fronte dell'incarico autorizzato (art. 53, comma 13)	soggetti pubblici o privati che conferiscono l'incarico e struttura 55.14.05	Omissione dell'obbligo di comunicazione o comunicazione infedele
	Comunicazione al webmaster ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale	UOD 55.14 .05	Pubblicazione di informazioni infedeli
	Adempimenti connessi a controlli per inosservanza del divieto di espletare incarichi senza la previa autorizzazione	UOD 55.14 .05	Illecita interferenza nel procedimento a formazione progressiva
	Adempimenti connessi al controllo qualora l'attività segnalata non sia stata autorizzata	UOD 55.14.05	Illecita interferenza nel processo di verifica
	Adempimenti connessi per recupero somme ex art. 53, commi 7 e 7 bis, D. Lgs. 165/01	UOD 55.14 .05	Distorsione nel processo di recupero somme ,alterazione del flusso di comunicazione
	Attività connesse all'accesso	UOD 55.14 .05	Documentazione irregolare
Conferimento incarichi aggiuntivi ai dipendenti interni da parte della DG per le Risorse Umane	Conferimento incarico incarichi a dipendenti interni da parte della DG 5514 (Nomina all'interno delle commissioni esaminatrici)	DG 55.14; UOD 55.14.02	Abuso nei processi di conferimento degli incarichi finalizzato alla nomina di soggetti pre-identificati e non in possesso dei titol
	Conferimento incarico incarichi a dipendenti interni da parte della DG 5514 (Nomina all'interno delle commissioni esaminatrici)	DG 5514 ;UOD 551402	Abuso nei processi di conferimento degli incarichi finalizzato alla nomina di soggetti pre-identificati e non in possesso dei titol
Conferimenti da parte della Regione di incarichi aggiuntivi ai dipendenti interni	comunicazione degli estremi dell'incarico ai fini dell'Anagrafe delle prestazioni da	direzioni generali e UDCP	Irregolare documentazione
	Comunicazione al D.F.P. ai fini dell'Anagrafe della Prestazione	UOD 55.14.05	Omissione dell'obbligo di comunicazione ,e/o comunicazione infedele
	Eventuale Liquidazione dell'incarico conferito se dovuto	Uod regionali e G.R.C.	Alterazione della procedura di liquidazione
	comunicazione al D.F.P. (Anagrafe delle prestazioni) dei compensi (eventuali) erogati ai dipendenti regionali a fronte dell'incarico conferito (art. 53, comma 13)	strutture interne ed esterne che erogano il compenso e uod 55.14.05	Omissione dell'obbligo di comunicazione e/o comunicazione infedele
	Comunicazione al webmaster ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale	UOD 55.14.05	Pubblicazione di informazioni infedeli
Conferimenti da parte della Regione di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'Amministrazione	Provvedimento di conferimento dell'incarico al collaboratore/consulente esterno	Assessore Personale / Presidente G.R. /	Abuso nei processi di selezione finalizzato al conferimento di incarichi a soggetti particolari.
	Attività di stipula contatti	D.G. Risorse umane /	inosservanza delle regole procedurali: irregolare documentazione / dichiarazioni non veritiere
	Impegno di spesa	D.G. Risorse umane /	Alterazione della procedura di impegno di spesa
	Comunicazione al Webmaster ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale	D.G. - Webmaster	1) alterazione del flusso di comunicazione ;Pubblicazione di informazioni infedeli
	comunicazione degli estremi dell'incarico all'U.O.D. 55.14.05 ai fini dell'Anagrafe delle prestazioni sulla base di modelli allegati alla circolare n. 12/2011	D.G.	Omissione di comunicazione; comunicazioni lacunose; ritardi di comunicazione
	comunicazione semestrale al D.F.P. ai fini dell'Anagrafe della Prestazione	UOD 55.14.05	Irregolare documentazione;
	Liquidazione dell'incarico conferito	struttura che conferisce l'incarico	Alterazione della procedura di liquidazione
	comunicazione dei compensi erogati alla U.O.D. 55.14.05 ai fini dell'Anagrafe delle prestazioni sulla base di modelli allegati alla circolare n. 12/2011	D.G.	Omissione di comunicazione; comunicazioni lacunose; ritardi di comunicazione
	Comunicazione semestrale dei compensi erogati al D.F.P. ai fini dell'Anagrafe della Prestazione	UOD 55.14.05	irregolare documentazione;
	Comunicazione al webmaster ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale per gli adempimenti legati all'anagrafe delle prestazion	UOD 55.14.05	Pubblicazione di informazioni infedeli

Conferimento incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	Definizione e comunicazione del numero di Posizioni e del budget assegnati ai singoli dipartimenti e alle singole direzioni	DG 14; UOD 13	Definizione arbitraria del n° di posizioni e del budget, con connessione generica (non oggettiva e documentata) con le reali necessità dell'ente
	Istituzione delle Posizioni assegnate ai Dipartimenti e alle Direzioni Generali/Uffici*	Dipartimenti, Direzioni generali/Uffici* e UOD (per il concerto con direzioni e uffici)	Istituzione arbitraria della tipologia di posizione e del relativo valore economico, con connessione generica (non oggettiva e documentata) con le reali necessità della struttura
	Conferimento delle posizioni ai dipendenti	Direzioni generali/Uffici* e UOD (per il concerto con direzioni e uffici)	Valutazione discrezionale dei curricula al fine di favorire un dipendente
	Archiviazione su database delle assegnazioni effettuate	UOD 13	
	Verifica della conformità delle assegnazioni alle indicazioni della Circolare in ordine a n° di Posizioni e budget assegnati, nonché alla normativa vigente	UOD 13	
	Adempimenti finalizzati all'erogazione delle spettanze	UOD 13 – UOD 07	
Conferimento incarichi per compiti di specifica responsabilità ai dipendenti regionali ex art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI 12/07/2004	Affidamento compiti di specifica responsabilità al personale (attualmente conferiti solo al personale di categoria D non titolare di PO)	Dirigenti delle UOD	1. Definizione arbitraria dei compiti da assegnare, con connessione generica (non oggettiva e documentata) con le reali necessità della struttura.
	Affidamento compiti di specifica responsabilità al personale (attualmente conferiti solo al personale di categoria D non titolare di PO)	Dirigenti delle UOD	2. Attribuzione arbitraria dell'incarico
	Comunicazione alla UOD 07 per l'erogazione delle spettanze	Tutte le UOD – UOD 07	
Pianificazione del personale e dotazione organica	Rilevazione del fabbisogno di personale	UOD 06 – Strutture ordinamentali – Assessore Risorse Umane	Interferenza illecita nella determinazione del fabbisogno, in sede di individuazione dei profili mancanti
	Variazione dotazione organica precedente	UOD 06 – Giunta	
	Trasmissione della delibera al BURC	UOD 06 – Ufficio Stampa	
	Informativa sindacale	UOD 06 – UOD 05	
	Programmazione triennale del fabbisogno	UOD 06 – Giunta	Interferenza illecita nella determinazione dei profili e del numero di posti da mettere a concorso, nonché dei tempi di attuazione delle procedure di reclutamento per la copertura dei posti vacanti da dotazione organica
	Trasmissione della delibera al BURC	UOD 06 – Ufficio Stampa	
	Informativa sindacale	UOD 06 – UOD 05	
Comandi in Entrata	Attività Istruttoria di ricezione e analisi richiesta di comando	Strutture e Direzioni Generali della Giunta Regionale della Campania - Ente di appartenenza del dipendente	omissione di verifica normativa ed economica sulla fattibilità del comando
	Adozione provvedimento	U.O.D. 17	
	Immissione in servizio	U.O.D. 17	
	Rilascio badge	U.O.D. 15	
Comandi in uscita	Attività Istruttoria di ricezione e analisi richiesta di comando	Strutture e Direzioni Generali della Giunta Regionale della Campania - Ente che richiede il Comando	abuso d'ufficio nella valutazione di fabbisogno del personale
	Adozione provvedimento	U.O.D. 17	
	Immissione in servizio	U.O.D. 17	
Mobilità interna	Attività Istruttoria di verifica richiesta	Direzioni Generali della Giunta Regionale della Campania	Alterazione della procedura di verifica del fabbisogno
	Adozione provvedimento	U.O.D. 17	
	Immissione in servizio	U.O.D. 17	

	Redazione e pubblicazione bando di mobilità	Organo politico – Direzione Generale per le Risorse Umane	Interferenza illecita nella definizione dei criteri di selezione
	Acquisizione domande	U.O.D. 17	alterazione procedura
	Nomina Commissione di valutazione	Organo politico e Direzione Generale per le Risorse Umane	irregolare composizione finalizzata al trasferimento di particolari candidati
	Attività Istruttoria di verifica richiesta / ammissione esclusione candidati	commissione di valutazione	procedura di selezione non oggettiva per favorire alcuni candidati
	Adozione provvedimento	U.O.D. 17	
Trasferimenti in entrata	Inquadramento	U.O.D. 03	
	Immissione in servizio	U.O.D. 03 - U.O.D. di assegnazione	
	Rilascio badge	U.O.D. 15	
	Attività Istruttoria di verifica richiesta	Direzioni Generali della Giunta Regionale della Campania - Ente destinatario	abuso d'ufficio nella valutazione del fabbisogno di personale
	Adozione provvedimento	U.O.D. 17	
	Cancellazione dai ruoli	U.O.D. 17	
	Ritiro del badge e restituzione buoni pasto	U.O.D. 15 e U.O.D. Di appartenenza del dipendente	
	Attività Istruttoria di ricezione e analisi richiesta di scambio	Direzioni Generali della Giunta Regionale della Campania - Ente di appartenenza del dipendente	alterazione della procedura di verifica della sussistenza dei requisiti
	Adozione provvedimento	U.O.D. 17	
Scambio compensativo	Preparazione e sottoscrizione contratto del dipendente in ingresso	U.O.D. 03 Stato giuridico	
	Immissione in servizio	U.O.D. 03 Stato giuridico	
	Rilascio badge	U.O.D. 15	
	Cancellazione dai ruoli	U.O.D. 17	
	Rilevazione esigenze dell'atto di conferimento a seguito dell'approvazione di un regolamento volto alla riorganizzazione degli uffici della giunta regionale della campania	Giunta	abuso nella determinazione del fabbisogno di personale dirigenziale
	B) attivazione procedura di cui all'art. 9, comma 1, del disciplinare,(attività istruttoria affidata ad una Commissione) in alternativa alla procedura di cui all'art.4, comma 2 (attività istruttoria affidata alla competente UOD della DG Risorse Umane)	Giunta	
	B1. ISTITUZIONE COMMISSIONE CON DPGR AI SENSI DELL'ART.9 LETT.b) DEL DISCIPLINARE	PRESIDENTE DELLA GIUNTA E ASSESSORE RISORSE UMANE	irregolare composizione della commissione
Conferimento incarichi dirigenziali per interni in fase di prima applicazione del disciplinare oppure in alternativa alla fase a) a seguito di delibera di giunta regionale (art.9, comma 3, del disciplinare)	B2.procedura di interpello del personale dirigente	DG Risorse Umane	reclutamento candidati previamente individuati
	B3.attività istruttoria	Componenti commissione	no rischio
	B4.presa d'atto dei lavori da parte della giunta	GIUNTA	
	B5.conferimento incarichi dirigenziali con delibera di giunta regionale	Presidente della giunta /assessore alle risorse umane/capodipartimento per le risorse umane finanziarie e strumentali direttore generale per le risorse umane	no rischio
	B6.esecutivita' delibera	Direttore generale/segreteria di giunta/ufficio 03 della direzione generale per le risorse umane/dirigenti interessati	no rischio
	B7.sottoscrizione contratto accessivo individuale	Direzione generale/dirigenti interessati	no rischio
	B9. Accesso agli atti	Dirigenti ai quali non sono stati assegnati gli incarichi per i quali avevano manifestato interesse in sede di interpello	no rischio

fonte: http://burc.regione.campania.it

Area Acquisizione e progressione del personale		
PROCESSI	**Fasi del processo**	**Eventi rischiosi da elenco**
Conferimenti da parte della Regione di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'Amministrazione	Istruttoria	RP1 RP2
	Affidamento dell'incarico	RP3 RP4
	Gestione e controllo della prestazione	RP5
Conferimento incarichi aggiuntivi a dipendenti interni	Istruttoria	RP6
	Affidamento dell'incarico	RP7
	Gestione e controllo della prestazione	RP8
Conferimento incarichi dirigenziali per esterni e incarichi di vertice ex decreto 39/2013	Istruttoria	RP7
	Affidamento dell'incarico	RP9

RP1	Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari (cfr. C.Conti reg. Trentino Alto Adige sez. giurisd., 19 febbraio 2009, n. 6);
RP2	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o insufficienza di pubblicità; incongruenza dei tempi di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri valutativi predeterminati; previsioni di requisiti di accesso "personalizzanti" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione all'incarico da conferire; motivazione generica e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo);
RP3	Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa (affidamenti diretti ex art. 125 D. Lgs. n. 163/2006; accordi cc.dd. interamministrativi tra PP.AA. ex art. 15 L. 241/1990:)
RP4	Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di gestione amministrativa (conferimenti con delibere giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi politici nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico; ecc.).
RP5	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).
RP6	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti
RP7	Criteri di selezione non trasparenti
RP8	Mancata esecuzione dell'incarico
RP9	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati

fonte: http://burc.regione.campania.it

ALLEGATO 2 - Individuazione delle misure di prevenzione

Area Affidamenti di lavori, servizi e forniture

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Affidamenti in house	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Lavori - importo inferiore a 200.000 euro - Acquisizione in economia	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Lavori - importo inferiore a 200.000 euro - Amministrazione diretta	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Lavori – importo inferiore a 40.000 euro – Affidamento diretto	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Lavori - sopra soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Lavori - sopra soglia comunitaria -Dialogo competitivo	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Lavori - sotto soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta semplificata	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Lavori - sotto soglia comunitaria -Dialogo competitivo	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Codice di comportamento,	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
Servizi tecnici - Concorso di progettazione	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
Servizi/forniture - Procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara (art. 57 del d.lgs. 163/2006)	Trasparenza	
	Codice di comportamento,	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Dialogo competitivo	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara aperta	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara negoziata	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Servizi/forniture - sopra la soglia comunitaria - Procedura di gara ristretta	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Acquisizione in economia	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Dialogo competitivo	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara aperta	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara negoziata	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Servizi/forniture - sotto la soglia comunitaria - importo superiore a 40.000 euro - Procedura di gara ristretta	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Servizi/forniture -importo inferiore a 40.000 euro - Acquisizione in economia	Formazione	da progettare per l'annualità 2016
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Servizi/forniture -importo inferiore a 40.000 euro - Affidamento diretto	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	

Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Concessione di sussidi e ausili finanziari per lo sviluppo dei centri commerciali naturali	Codice di comportamento	da progettare per l'annualità 2017
	Rotazione del personale	
Concessione ed erogazione di contributi finanziari a favore di Centri e di Laboratori di Educazione Ambientale della Rete Regionale INFEA	Trasparenza	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di enti e istituti pubblici, nonché di società partecipate	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Whistleblowing	
	Codice di comportamento	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Patti d'integrità e/o protocolli di legalità	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	Formazione	da progettare per l'annualità 2017
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Codice di comportamento,	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Astensione in caso di conflitto di interesse	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Trasparenza	
	Codice di comportamento	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di soggetti con invalidità	Formazione	
	Trasparenza	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Sostegno alla infrastrutturazione degli insediamenti produttivi	Formazione	
	Rotazione del personale	
	Trasparenza	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Whisteblowing	

Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Abilitazione dei tecnici competenti in materia di acustica	Rotazione del personale	da progettare per l'annualità 2017
	Whisteblowing	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
Accreditamento e tenuta Albo regionale Centri Recupero Animali Selvatici (C.R.A.S.)	Trasparenza	
Accreditamento Associazioni Ambientaliste, istituzione e tenuta Albo regionale	Trasparenza	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Accreditamento e individuazione dei centri prescrittori di farmaci c/o Aziende sanitarie pubbliche	Rotazione del personale	
Accreditamento istituzionale definitivo delle strutture pubbliche e private sanitarie e socio-sanitarie ai sensi della legge regionale n. 4/2011 e ss.mm. e ii. e Regolamenti n. 3/2006 e n.1/2007	Formazione	
	Rotazione del personale	
	Trasparenza	
	Codice di comportamento	
	Whisteblowing	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Alta Formazione II percorso I.F.T.S.	Trasparenza	
	Whisteblowing	
Ampliamento dell'offerta formativa a favore delle istituzione scolastiche e/o delle agenzie formative	Trasparenza	
Assegnazione delle sedi farmaceutiche	Rotazione del personale	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Assegnazione qualifica guardia zoofila	Trasparenza	
	Rotazione del personale	
Attribuzione gratuita di patrocini	Codice di comportamento	
	Rotazione del personale	

Autorizzazione ad esercizi commerciali alla vendita di prodotti per soggetti affetti da celiachia	Formazione	da progettare per l'annualità 2017
Autorizzazione alla creazione di Centri Commerciali Naturali - CCN	Rotazione del personale	
Autorizzazione all'accesso ai servizi del Geoportale - rilascio password (Catasto Incendi, Sigmater, Reti Geodetiche, Mistrals)	Whisteblowing	
	Formazione	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Autorizzazione all'alienazione alloggi delle cooperative edilizie.	Trasparenza	
	Rotazione del personale	
Autorizzazione all'apertura di depositi di medicinali e gas medicali	Trasparenza	
	Formazione	
	Rotazione del personale	
Autorizzazione all'erogazione di formazione professionale agli enti di formazione	Whisteblowing	
	Rotazione del personale	
Autorizzazione all'esercizio di attività sanitaria e sociosanitaria	Trasparenza	
	Formazione	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Autorizzazione allo svincolo della destinazione turistico-ricettiva delle strutture alberghiere, propedeutica al cambio di destinazione urbanistica da parte del comune	Codice di comportamento	
Autorizzazione deroga alle distanze, parallelismi ed attraversamenti	Formazione	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Autorizzazione e riconoscimento preventivo delle imprese del settore alimentare e dei mangimi	Trasparenza	
	Rotazione del personale	
Autorizzazioni a favore delle cooperative edilizie per la cessione in proprietà individuale degli alloggi già assegnati in godimento ai soci.	Trasparenza	
Autorizzazioni ai ripascimenti	Rotazione del personale	
Autorizzazioni alla istituzione di centri Assistenza Tecniche - C.A.T.-per il settore del commercio	Rotazione del personale	
	Formazione	

Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	Astensione in caso di conflitto di interessi	da progettare per l'annualità 2017
	Trasparenza	
	Rotazione del personale	
	Whisteblowing	
Autorizzazioni e Depositi Sismici	Trasparenza	
	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Whisteblowing	
Autorizzazioni per le utilizzazioni/stipula di contratti per somministrazioni a terzi/reimmissione acque ecc., acque mirenali e termali.	Formazione	
Autorizzazioni per linee elettriche e autorizzazioni alla costruzione di impianti di produzione di energia elettrica	Trasparenza,	
	Codice di comportamento	
	Rotazione del personale,	
	Whisteblowing	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
Autorizzazioni sismiche (L.R. n.9/1983)	Trasparenza,	
	Rotazione del personale	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
	Formazione	
	Whisteblowing	
Autorizzazioni, attestati, licenze correlati a raccolte librarie di pregio di cui al D.Lgs 44/2004 (Codice Urbani)	Rotazione del personale	
Bando Alta Formazione per figure professionali relativo al mondo delle arti e dello spettacolo	Trasparenza	
	Rotazione del personale	
	Whisteblowing	
Certificazioni, autorizzazioni e pareri previsti da norme agricole e forestali nazionali e regionali	Trasparenza	
	Formazione	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi	Formazione	

COMPETENZE REGIONALI DI CUI ALLE AREE NATURALI PROTETTE. Attività di supporto agli Enti Parco - Rilascio pareri preventivi e nulla-osta.	Trasparenza	da progettare per l'annualità 2017
	Codice di comportamento	
Concessione dei beni confiscati di cui all'art. 48 d.lgs. n. 159/2011.	Rotazione del personale	
Concessioni acque minerali e termali piccole utilizza zioni locali,acque di sorgente	Trasparenza	
Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	Codice di comportamento	
	Formazione	
	Rotazione del personale	
Concessioni riguardanti il demanio idrico	Trasparenza	
	Rotazione del personale	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
	Whisteblowing	
Concessioni riguardanti il demanio marittimo	Formazione	
Concessioni, locazioni, trasferimenti e costituzione di diritti sui beni demaniali	Rotazione del personale	
	Formazione	
Concessioni/alienazioni di beni del patrimonio regionale	Formazione	
	Rotazione del personale	
Fattorie sociali	Formazione	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
Gestione Albo Regionale degli enti di servizio civile nazionale	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Gestione registro regionale del volontariato	Codice di comportamento	
	Formazione	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
Gestione registro regionale delle associazioni di promozione sociale	Codice di comportamento	
	Formazione	
INSERIMENTO NELLE LISTE MINISTERIALI DEGLI STABILIMENTI ABILIATATI ALL' ESPORTAZIONE VERSO PAESI TERZI DI PRODOTTI ALIMENTARI DI ORIGINE ANIMALE	Trasparenza	
	Rotazione del personale	
Iscrizione all'albo regionale delle Associazioni animaliste	Trasparenza	
	Rotazione del personale	

Iscrizione e tenuta Albo Regionale relativo al Trasporto scolastico.	Trasparenza	da progettare per l'annualità 2017
	Codice di comportamento	
	Rotazione del personale	
Iscrizione nell'elenco regionale delle aziende fabbricanti di protesi ed ausili autorizzate dalla regione Campania	Whisteblowing	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...),	
	Formazione	
Iscrizioni e tenuta Albo regionale dei soggetti del terzo settore	Rotazione del personale	
L.R. n. 18 del 25/11/2013 - Registro regionale delle associazioni sportive e delle associazioni per le attività motorio-educativo-ricreative	Formazione	
	Codice di comportamento	
L.R. 6/2007 Art. 10 Registro Regionale Operatori dello Spettacolo	Trasparenza	
	Formazione	
L.R. 7/2003 Art. 6 e 7. Albi regionali degli Istituti di alta cultura	Trasparenza	
	Formazione	
Permessi di ricerca per acque minerali e termali	Trasparenza	
	Rotazione del personale	
	Codice di comportamento	
Procedimenti di rilascio di intese con l'amministrazione dello Stato relativamente agli impianti di produzione di Energia Termica di potenza superiore a 300 MW (anche da cogeneratore), agli Impianti di trasporto dell'energia elettrica e Impianti di rigassificazione	Codice di comportamento	
Procedimento Conferenze di servizio istanze di apertura di grande distribuzione commerciale per esercizi comm.li di superfice di vendita superiore a 2500 mq.	Trasparenza	
	Formazione	
Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	Trasparenza	
	Codice di comportamento	
	Formazione	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...),	
Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL ferro.	Formazione	

Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL gomma.	Trasparenza,	da progettare per l'annualità 2017
	Codice di comportamento	
	Rotazione del personale	
Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL mare.	Formazione	
Provvedimenti autorizzatori e concessori correlati all'approvazione piani di caratterizzazione, di analisi del rischio e progetti di bonifica di siti contaminati	Formazione	
	Codice di comportamento	
	Rotazione del personale	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Whisteblowing	
	Trasparenza	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Provvedimenti correlati alla gestione dei rifiuti (autorizzazioni impianti di smaltimento rifiuti – concessioni)	Formazione	
	Codice di comportamento,	
	Whisteblowing	
	Rotazione del personale	
	Trasparenza	
Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	Rotazione del personale	
	Trasparenza	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...)	
	Whisteblowing	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
Provvedimenti correlati alle risorse geotermiche di bassa, media ed alta entalpia ai sensi del D.Lgs. 22/2010 e ss.mm.ii. (Permessi di ricerca - Concessioni di coltivazioni. Proroghe. Ampliamenti - Riduzioni - Trasferimenti).	Formazione	
	Rotazione del personale	
	Whisteblowing	

Provvedimenti inerenti il rilascio di idoneità di guida taxi, noleggio con conducente e trasporto bambini fino a n.9 posti.	Trasparenza	da progettare per l'annualità 2017
	Codice di comportamento	
	Rotazione del personale	
Provvedimenti inerenti il rilascio di titoli minerari in terra ferma di materiali solidi ed anidride carbonica, ai sensi del R.D. 1443/27 (Permesso di ricerca - Concessioni di coltivazioni- Proroghe- Ampliamenti - Riduzioni – Trasferimenti)	Formazione	
	Rotazione del personale,	
	Whisteblowing	
Provvedimenti inerenti il rilascio, il rinnovo e la revoca delle idoneità relative alle professioni turistiche di cui alla Legge Regione Campania n. 11/1986 e nulla osta per autorizzazione preventiva all'esercizio dell'attività in via occasionale e temporanea della professione di guida turistica	Formazione	
	Codice di comportamento	
	Whisteblowing	
Riconoscimento della personalità giuridica di associazioni e fondazioni	Formazione,	
	Trasparenza	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Riconoscimento dello status di interesse regionale dei musei, delle raccolte o collezioni di proprietà degli enti locali e di soggetti giuridici diversi dagli enti locali	Rotazione del personale	
Riconoscimento esenzioni dal pagamento tasse auto L. 449/97	Formazione	
	Trasparenza	
	Codice di comportamento	
Rilascio attestati di qualifica, di specializzazione, di riqualifica e frequenza a corsi di formazione professionale, alta formazione	Trasparenza,	
	Rotazione del personale	
	Whisteblowing	
Rilascio autorizzazioni e certificazioni ambientali (es. AIA-VIA-VAS)	Rotazione del personale	
	Codice di comportamento,	
	Whisteblowing	
	Trasparenza	
	Formazione	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	
Rilascio dell'attestato di idoneità alle funzioni di Direttore Tecnico di Agenzia di viaggi	Codice di comportamento	
	Formazione	
	Rotazione del personale	
Rilascio di autorizzazione per depositi di oli minerali e derivati e per la distribuzione dei carburanti	Trasparenza	
	Formazione	

Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	Trasparenza	da progettare per l'annualità 2017
Rilascio di pareri per la costruzione di impianti di energia e di trivellazione pozzi per sfruttamento acque sotterranee.	Trasparenza	
Rilascio provvedimenti d'intesa allo Stato in materia di prospezione, ricerca e coltivazione di idrocarburi su terraferma, in attuazione di quanto stabilito dalla conferenza Stato- Regioni nella seduta del 24/04/2001.	Whisteblowing	
	Rotazione del personale	
	Formazione	
Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale	Trasparenza,	
	Formazione	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
Tenuta elenco Commissari ad Acta.Aggiornamento e scorrimento graduatoria annuale.	Whisteblowing	
	Disciplina relativa a situazioni di incompatibilità e /o inconferibilità degli incarichi (dirigenziali, extraistituzionali, presso commissioni, ...),	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
Valutazione delle manifestazioni di interesse trasmesse da enti, imprese ed associazioni del comparto turistico per la partecipazione alle mostre e fiere di settore	Codice di comportamento	
	Formazione	
	Azioni di sensibilizzazione della società civile	

Area acquisizione e progressione del personale – Direzione Generale 55.14 Risorse Umane

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Assunzioni obbligatorie	Trasparenza	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la definizione di protocolli interni illustrativi nel dettaglio delle modalità di svolgimento dell'istruttoria
	Rotazione del personale	
	Astensione in caso di conflitto di interessi	
	Whisteblowing	
	Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna	
Autorizzazioni incarichi esterni da parte di soggetti Pubblici o Privati a dipendenti regionali	Formazione;	Predisposizione linee guida per il monitoraggio e i controlli delle dichiarazioni rilasciate dal dipendente ai fini del rilascio delle autorizzazioni. Predisposizione linee guida per il monitoraggio-controllo a campione per eventuali attività esterne svolte dai dipendenti senza la preventiva autorizzazione o in rapporto di lavoro part-time, mediante verifiche fiscali/contributive
	Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali	
Comandi in entrata	Trasparenza	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la redazione e la pubblicazione di un protocollo di comportamento.
Comandi in uscita	Trasparenza	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la redazione e la pubblicazione di un protocollo di comportamento.
Concorsi pubblici	Trasparenza;	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la definizione di protocolli interni illustrativi nel dettaglio delle modalità di svolgimento dell'istruttoria; Creazione di gruppi di lavoro di supporto al personale addetto alla verifica dei documenti.
	Rotazione del personale	
	Astensione nel caso di conflitto di interesse	
	Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna	
	Whistleblowing	
Conferimenti da parte della Regione di incarichi aggiuntivi ai dipendenti interni	Formazione;	Monitoraggio del numero degli incarichi conferiti da ogni struttura dell'amministrazione, con distinzione degli incarichi a titolo gratuito
	Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali	

	Individuazione delle misure di prevenzione	
Processo	**Misura Obbligatoria**	**Misura Ulteriore**
Conferimenti da parte della Regione di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'Amministrazione	Formazione;	La progettazione di sistemi di controllo e monitoraggio del numero degli incarichi conferiti a consulenti e collaboratori esterni da ogni struttura dell'amministrazione
	Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali	
Conferimento incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	Trasparenza;	Analisi e studio dei criteri di assegnazione degli incarichi di Posizione organizzativa, con attività di benchmarking con altre realtà amministrative pubbliche. Predisposizione del Documento di Concertazione contenente i criteri per l'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa.
	Rotazione del personale	
Conferimento incarichi dirigenziali per interni in fase di prima applicazione del disciplinare oppure in alternativa alla fase a) a seguito di delibera di giunta regionale (art.9, comma 3, del disciplinare)	Codice di comportamento;	
	Rotazione del personale;	
	Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	
Conferimento incarichi per compiti di specifica responsabilità ai dipendenti regionali ex art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI 12/07/2004		Analisi e studio dei criteri di assegnazione dei compiti di specifica responsabilità, tenendo conto di quanto stabilito dal CCDI e del benchmarking con altre realtà amministrative pubbliche. Predisposizione del Documento di Concertazione contenente i criteri per l'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa, con disciplina dei criteri di assegnazione dei compiti di specifica responsabilità.

Conferimento incarichi ad esterni	Trasparenza	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la definizione di protocolli interni illustrativi nel dettaglio delle modalità di svolgimento dell'istruttoria e loro applicazione concreta.
	Rotazione del personale;	
	Astensione nel caso di conflitto di interesse	
	Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	
	Whistleblowing	
Mobilità interna	Trasparenza	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la redazione e la pubblicazione di un protocollo di comportamento.
Pianificazione del personale e dotazione organica	Trasparenza	
Progressioni economiche orizzontali	Trasparenza;	
	Rotazione del personale	
	Astensione nel caso di conflitto di interesse	
Scambio compensativo	Trasparenza	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la redazione e la pubblicazione di un protocollo di comportamento. Lo sviluppo di un sistema di monitoraggio e controllo, in particolare la predisposizione di un atto interno per l'attuazione di un controllo parallelo
Stabilizzazioni	Trasparenza	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la definizione di protocolli interni illustrativi nel dettaglio delle modalità di svolgimento dell'istruttoria e loro applicazione concreta.
	Rotazione del personale	
	Astensione nel caso di conflitto di interesse	
Trasferimenti in entrata	Trasparenza	L'elaborazione di linee guida, ovvero, la redazione e la pubblicazione di un protocollo di comportamento Lo sviluppo di un sistema di monitoraggio e controllo, in particolare la predisposizione di un atto interno per l'attuazione di un controllo parallelo.
	Astensione nel caso di conflitto di interesse	
Trasferimenti in uscita	Trasparenza	

ALLEGATO 3

SVILUPPO MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI PER L'AREA "ACQUISIZIONE E PROGRESSIONI DEL PERSONALE"

ARTICOLATE PER U.O.D. PROPONENTE DELLA DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE

TABELLA 1: PROCESSI AFFERENTI L'AREA DI RISCHIO "ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE "

Ufficio	Cod. Processo	PROCESSO	SOTTO-AREA PNA*
55.14.02	1	Assunzioni obbligatorie	A1
55.14.02	2	Assunzioni da Stabilizzazioni	A1
55.14.02	3	Concorsi Pubblici	A1
55.14.02	4	Conferimento Incarichi ad esterni	A3
55.14.02	5	Progressioni economiche orizzontali	A2
55.14.03	6	Conferimento incarico dirigenziale (per interni)	A3
55.14.05	7	Autorizzazione incarichi esterni	A3
55.14.05	8	Conferimenti da parte della regione di incarichi aggiuntivi ai dipendenti interni	A3
55.14.05 - 55.14.06 + altre direzioni	9	Conferimenti da parte della regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni**	A3
55.14.13	10	Conferimenti incarichi posizioni organizzative dipendenti regionali	A3
tutte le direzioni	11	Conferimento incarichi per compiti di specifica responsabilità ai dipendenti regionali**	A3
altre direzioni	12	Conferimento incarichi dirigenziali per esterni e incarichi di vertice ex d.lgs. n. 39/2013***	A3
55.14.06	13	Pianificazione del personale e dotazione organica	A1 e A2
55.14.17	14	Comandi in entrata	A1
55.14.17	15	Comandi in uscita	A1
55.14.17	16	Mobilità interna	A1
55.14.17	17	Trasferimenti in entrata	A1
55.14.17	18	Trasferimenti in uscita (art. 30 D.Lgsl. 65/01)	A1
55.14.17	19	Scambi compensativi	A1

* ***Legenda*** *: A1 - Reclutamento; A2 - Progressioni di carriera; A3 - Conferimento di incarichi di collaborazione*

** Processi censiti per quanto di pertinenza della direzione generale per le Risorse Umane

*** Processo non censito

MISURE OBBLIGATORIE							
Misure	**Codice Processo**	**Struttura/e titolare/i Misura/e obbligatoria/e (se diversa/e dalla struttura proponente)***	**Struttura/e titolare/i Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MO)***	**Descrizione delle fasi di intervento proposte (massimo 5)****	**Output Finale previsto****	**Indicatore/i di realizzazione**	**Note e osservazioni**
Trasparenza	01.01	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	1.3 Pubblicazione dati nella sezione "Trasparenza" del sito dell'Ente. 1.5 Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	Dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione del sito "Trasparenza"	Completamento attività	Con riferimento alla fase 1.3 non si procede alla mera pubblicazione dovuta per legge, ma alla divulgazione di ogni notizia utile in merito alla procedura di assunzione obbligatoria.
	02.01	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	1.3 Pubblicazione dati nella sezione "Trasparenza" del sito dell'Ente. 1.5 Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	Dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione del sito "Trasparenza"	Completamento attività	
	03.01	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	1.3 Pubblicazione dati nella sezione "Trasparenza" del sito dell'Ente. 1.5 Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	Dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione del sito "Trasparenza"	Completamento attività	Con riferimento alla fase 1.3 non si procede alla mera pubblicazione dovuta per legge, ma alla divulgazione di ogni notizia utile per lo svolgimento del concorso.
	04.01	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	1.3 Pubblicazione dati nella sezione "Trasparenza" del sito dell'Ente. 1.5 Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	Dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione del sito "Trasparenza"	Completamento attività	Con riferimento alla fase 1.3 si procede alla pubblicazione dell'avviso pubblico ai fini del conferimento dell'incarico dirigenziale.
	05.01	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 02 della DG 14	1.3 Pubblicazione dati nella sezione "Trasparenza" del sito dell'Ente. 1.5 Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	Dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione del sito "Trasparenza"	Completamento attività	Con riferimento alla fase 1.3 non si procede alla mera pubblicazione dovuta per legge, ma alla divulgazione di ogni notizia utile per lo svolgimento della procedura.
Rotazione del personale	01.01	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	3.1 Individuazione delle modalità di attuazione della rotazione (criteri generali e tempi della rotazione)	Redazione Atto organizzativo interno	Completamento attività	
	02.01	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	3.1 Individuazione delle modalità di attuazione della rotazione (criteri generali e tempi della rotazione)	Redazione Atto organizzativo interno	Completamento attività	
	03.01	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	3.1 Individuazione delle modalità di attuazione della rotazione (criteri generali e tempi della rotazione)	Redazione Atto organizzativo interno	Completamento attività	
	04.01	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	3.1 Individuazione delle modalità di attuazione della rotazione (criteri generali e tempi della rotazione)	Redazione Atto organizzativo interno	Completamento attività	
	05.01	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	Direttore Generale, UOD 02, UOD 03, UOD 17	3.1 Individuazione delle modalità di attuazione della rotazione (criteri generali e tempi della rotazione)	Redazione Atto organizzativo interno	Completamento attività	
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	01.01	Direttore Generale e UOD 02	Direttore Generale e UOD 02	4.1 Identificazione delle possibili ipotesi di conflitto di interesse e all'obbligo di astensione, in rapporto alle peculiarità dell'Amministrazione; 4.5 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Predisposizione di un documento contenente le principali ipotesi di conflitto di interesse	Completamento attività	
	02.01	Direttore Generale e UOD 02	Direttore Generale e UOD 02	4.1 Identificazione delle possibili ipotesi di conflitto di interesse e all'obbligo di astensione, in rapporto alle peculiarità dell'Amministrazione; 4.5 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Predisposizione di un documento contenente le principali ipotesi di conflitto di interesse	Completamento attività	
	03.01	Direttore Generale e UOD 02	Direttore Generale e UOD 02	4.1 Identificazione delle possibili ipotesi di conflitto di interesse e all'obbligo di astensione, in rapporto alle peculiarità dell'Amministrazione; 4.5 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Predisposizione di un documento contenente le principali ipotesi di conflitto di interesse	Completamento attività	
	04.01	Direttore Generale e UOD 02	Direttore Generale e UOD 02	4.1 Identificazione delle possibili ipotesi di conflitto di interesse e all'obbligo di astensione, in rapporto alle peculiarità dell'Amministrazione; 4.5 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Predisposizione di un documento contenente le principali ipotesi di conflitto di interesse	Completamento attività	
	05.01	Direttore Generale e UOD 02	Direttore Generale e UOD 02	4.1 Identificazione delle possibili ipotesi di conflitto di interesse e all'obbligo di astensione, in rapporto alle peculiarità dell'Amministrazione; 4.5 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Predisposizione di un documento contenente le principali ipotesi di conflitto di interesse	Completamento attività	

BOLLETTINO UFFICIALE
della REGIONE CAMPANIA
n. 35 del 8 Giugno 2015
PARTE I Atti della Regione

MISURE OBBLIGATORIE

Misure	Codice Processo	Struttura/e titolare/i Misura/e obbligatoria/e (se diversa/e dalla struttura proponente)*	Struttura/e titolare/i Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MO)*	Descrizione delle fasi di intervento proposte (massimo 5)**	Output Finale previsto**	Indicatore/i di realizzazione	Note e osservazioni
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	04.01	Direttore Generale e UOD 02	Direttore Generale e UOD 02	7.1 Specificazione delle ipotesi di incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013 in rapporto alle peculiarità dell'Amministrazione; 7.4 Verifica della effettiva attuazione della disciplina e delle procedure interne previste in materia.	Predisposizione di un documento contenente le principali ipotesi di incompatibilità e redazione di una relazione per ogni ufficio e sua trasmissione al Responsabile della prevenzione della Corruzione	Completamento attività	
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna	01.01	Direttore Generale e UOD 02	Direttore Generale e UOD 02	9.1 Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al fine di rendere operative le disposizioni di cui agli artt. 35 bis D.Lgs. 165/2001 e 3 del D.Lgs. 39/2013	Predisposizione di un atto di adeguamento alle disposizioni richiamate	Completamento attività	
	03.01	Direttore Generale e UOD 02	Direttore Generale e UOD 02	9.1 Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al fine di rendere operative le disposizioni di cui agli artt. 35 bis D.Lgs. 165/2001 e 3 del D.Lgs. 39/2013	Predisposizione di un atto di adeguamento alle disposizioni richiamate	Completamento attività	
Tutela whistleblower	01.01	Direttore Generale, UOD 02 e UOD 17	Direttore Generale, UOD 02 e UOD 17	10.2 Predisposizione di un modello per ricevere in maniera uniforme e completa le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto.	Realizzazione di un sistema che consenta la tutela del denunciante	Completamento attività	
	03.01	Direttore Generale, UOD 02 e UOD 17	Direttore Generale, UOD 02 e UOD 17	10.2 Predisposizione di un modello per ricevere in maniera uniforme e completa le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto.	Realizzazione di un sistema che consenta la tutela del denunciante	Completamento attività	
	04.01	Direttore Generale, UOD 02 e UOD 17	Direttore Generale, UOD 02 e UOD 17	10.2 Predisposizione di un modello per ricevere in maniera uniforme e completa le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto.	Realizzazione di un sistema che consenta la tutela del denunciante	Completamento attività	

*** a cura Responsabile Prevenzione Corruzione**
**** Le fasi di attuazione rappresentano una proposta della Misura obbligatoria nel suo complesso, che trae spunto dai/l rischi/o identificati dalla struttura proponente, con l'obiettivo di tutelare efficacemente tutti i processi da essa presi in considerazione**

fonte: http://burc.regione.campania.it

MISURE ULTERIORI										
Codice Processo	**Codice/i Misura/e Ulteriore/i**	**Struttura/e titolare/i Misura/e Ulteriore/i (se diversa dalla struttura proponente)**	**Struttura titolare Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MU)**	**Fase 1**	**Fase 2**	**Fase 3**	**Tempi di attuazione**	**Output Finale previsto**	**Indicatore/i di realizzazione**	**Note e osservazioni**
01.01	05. Linee guida	UOD 02	UOD 02	Definizione di protocolli interni illustrativi nel dettaglio delle modalità di svolgimento dell'istruttoria e loro applicazione concreta			12 mesi	Approvazione del protocollo interno	Completamento attività	
02.01	05. Linee guida	UOD 02	UOD 02	Definizione di protocolli interni illustrativi nel dettaglio delle modalità di svolgimento dell'istruttoria e loro applicazione concreta			12 mesi	Approvazione del protocollo interno	Completamento attività	
03.01	Altro	Direzione Generale per le Risorse Umane -UOD 02	Direzione Generale per le Risorse Umane -UOD 02	Creazione di gruppi di lavoro di supporto al personale addetto alla verifica dei documenti			12 mesi	Costituzione del gruppo di lavoro interno alla Direzione	Completamento attività	
	05. Linee guida	UOD 02	UOD 02	Definizione di protocolli interni illustrativi nel dettaglio delle modalità di svolgimento dell'istruttoria e loro applicazione concreta			12 mesi	Approvazione del protocollo interno	Completamento attività	
04.01	05. Linee guida	UOD 02	UOD 02	Definizione di protocolli interni illustrativi nel dettaglio delle modalità di svolgimento dell'istruttoria e loro applicazione concreta			12 mesi	Approvazione del protocollo interno	Completamento attività	

MISURE OBBLIGATORIE

Misure	Codice Processo	Struttura/e titolare/i Misura/e obbligatoria/e (se diversa/e dalla struttura proponente)*	Struttura/e titolare/i Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MO)*	Descrizione delle fasi di intervento proposte (massimo 5)**	Output Finale previsto**	Indicatore/i di realizzazione	Note e osservazioni
Codici di comportamento	06.0A.01	INTERNA ALLA DG 55.14	INTERNA ALLA DG 55.14	MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL CODICE	RELAZIONE SUL MONITORAGGIO	% di realizzazione della attività di monitoraggio programmate	attuazione codice di comportamento in relazione alle attività deimembri delle commissioni e delle strutture deputate al controllo
Rotazione del personale	06.0A.01	INTERNA ALLA DG 55.14	INTERNA ALLA DG 55.14	INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE	ATTO ORGANIZZATIVO INTERNO	Completamento attività	la rotazione del personale qui va intesa in riferimento alla composizione delle commissioni/delle strutture di controllo
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	06.0A.01	RESPONSABILE PC/ DG 55.14/ UOD 55.14.03	RESPONSABILE PC/ DG 55.14/ UOD 55.14.03	7.4. Verifica della effettiva attuazione della disciplina e delle procedure interne previste in materia	CIRCOLARE SULLE MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE DICHIARAZIONI PRESENTATE	% di avanzamento delle attività programmate	da affettuare entro il 2015
				7.5. Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di incompatibilità		N° controlli effettuati / n. controlli da effettuare	da affettuare entro il 2015
				7.6. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione		% di realizzazione della attività di monitoraggio programmate	da affettuare entro il 2015

*** a cura Responsabile Prevenzione Corruzione**

**** Le fasi di attuazione rappresentano una proposta della Misura obbligatoria nel suo complesso, che trae spunto dai/l rischi/o identificati dalla struttura proponente, con l'obiettivo di tutelare efficacemente tutti i processi da essa presi in considerazione**

Non si segnala nessuna Misura Ulteriore

MISURE OBBLIGATORIE

Misure	Codice Processo	Struttura/e titolare/i Misura/e obbligatoria/e (se diversa/e dalla struttura proponente)*	Struttura/e titolare/i Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MO)*	Descrizione delle fasi di intervento proposte (massimo 5)**	Output Finale previsto**	Indicatore/i di realizzazione	Note e osservazioni
Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali	07.01	D.G. 55.14.	D.G. 55.14.05	aggiornamento dei criteri di autorizzazione degli incarichi extra- istituzionali conferititi da soggetti terzi	circolari aggiornate	diffusione e pubblicazione delle circolari entro il 2015 - target SI/no	
	08.01	D.G. 55.14.	D.G. 55.14.05	aggiornamento dei criteri generali per il conferimento degli incarichi ai dipendenti interni	circolari aggiornate	diffusione e pubblicazione delle circolari entro il 2015 - target SI/no	
	09.01	D.G. 55.14.	D.G. 55.14.05	definizione dei criteri e delle modalità per il conferimento da parte della Regione di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni	circolari	diffusione e pubblicazione delle circolari entro il 2016 - target SI/no	
Formazione	07.01	D.G. 55.14.14	D.G. 55.14.14	Previsione di momenti formativi/informativi come formazione modulare in materia di autorizzazioni e conferimento incarichi, all'interno della formazione in materia di anticorruzione	iniziative formative	n. iniziative formative attuate/ n. iniziative formative previste -	
	08.01	D.G. 55.14.14	D.G. 55.14.14	Previsione di momenti formativi/informativi come formazione modulare in materia di autorizzazioni e conferimento incarichi, all'interno della formazione in materia di anticorruzione	iniziative formative	n. iniziative formative attuate/ n. iniziative formative previste -	
	09.01	D.G. 55.14.14	D.G. 55.14.14	Previsione di momenti formativi/informativi come formazione modulare in materia diconferimento incarichi, all'interno della formazione in materia di anticorruzione	iniziative formative	n. iniziative formative attuate/ n. iniziative formative previste -	

*** a cura Responsabile Prevenzione Corruzione**

**** Le fasi di attuazione rappresentano una proposta della Misura obbligatoria nel suo complesso, che trae spunto dai/l rischi/o identificati dalla struttura proponente, con l'obiettivo di tutelare efficacemente tutti i processi da essa presi in considerazione**

MISURE ULTERIORI									
Codice Processo	**Struttura/e titolare/i Misura/e Ulteriore/i (se diversa dalla struttura proponente)**	**Struttura titolare Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MU)**	**Fase 1**	**Fase 2**	**Fase 3**	**Tempi di attuazione**	**Output Finale previsto**	**Indicatore/i di realizzazione**	**Note e osservazioni**
07.01	D.G. 55.14.05		Previsione della predisposizione delle linee guida per il monitoraggio e i controlli sulle dichiarazioni rilasciate dal dipendente nel rispetto dell'art. 35 bis D. Lgs. 165/2001 ai fini del rilascio delle autorizzazioni se necessarie	Monitoraggio finalizzato alla predisposizione di un elenco analitico delle dichiarazioni presentate nel corso dell'anno t	Controllo a campione in relazione all'elenco di cui alla fase 2)	due anni	n. verifiche realizzate	n. controlli a campione realizzati/ n. controlli da realizzare - target 100% (dei controlli stabiliti nelle linee guida)	Entro il 31.12.2015 si prevede la realizzazione della fase 1 e 2;
	D.G. 55.14.05 D.G. 55.14.03 D.G. 55.14.09	D.G. 55.14.09	Previsione della predisposizione linee guida per il monitoraggio-controlli a campione per eventuali attività esterne svolte dai dipendenti senza la preventiva autorizzazione o in rapporto di lavoro part-time, mediante verifiche fiscali/contributive	Richiesta alla u.o.d. 09 dei controlli a campione da effettuare secondo le previsioni delle linee guida	Verifica dei riscontri effettuati dalla u.o.d. 09 con gli atti dell'ufficio autorizzazioni, ed eventuale comunicazione al disciplinare	due anni	n. verifiche realizzate	n. controlli a campione realizzati/ n. controlli da realizzare - target 100% (dei controlli stabiliti nelle linee guida)	Entro il 31.12.2015 si prevede la realizzazione della fase 1 e 2; per il part-time la verifica si basa sulle ulteriori attività diverse da quelle dichiarate dal dipendente in sede di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro al 50% di quella a tempo pieno o superiore
08.01	tutta l'Amministrazione	tutta l'Amministrazione	Monitoraggio del numero degli incarichi conferiti da ogni struttura dell'amministrazione, con distinzione degli incarichi a titolo gratuito	Trasmissione ufficiale dei dati relativi alla fase 1) al RPC			elenchi analitici da parte delle strutture, con distinzione degli incarichi gratuiti e/o redazione di una relazione da parte di ogni ufficio e sua trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione	n. elenchi ricevuti/ n. elenchi da ricevere - target 100%	Entro il 31.12.2015 subordinatamente alla trasmissione degli elenchi
09.01	tutta l'Amministrazione	tutta l'Amministrazione	Monitoraggio del numero degli incarichi conferiti da a consulenti e collaboratori esterni da ogni struttura dell'amministrazione	Trasmissione ufficiale dei dati relativi alla fase 1) al RPC			elenchi analitici da parte delle strutture e redazione di una relazione da parte di ogni ufficio e sua trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione	n. elenchi ricevuti/ n. elenchi da ricevere - target 100%	Entro il 31.12.2015 subordinatamente alla trasmissione degli elenchi

MISURE OBBLIGATORIE							
Misure	**Codice Processo**	**Struttura/e titolare/i Misura/e obbligatoria/e (se diversa/e dalla struttura proponente)***	**Struttura/e titolare/i Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MO)***	**Descrizione delle fasi di intervento proposte (massimo 5)****	**Output Finale previsto****	**Indicatore/i di realizzazione**	**Note e osservazioni**
Trasparenza					.		
	13.01	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 13 della DG 14	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 13 della DG 14	**1)** Aggiornamento dei dati ex D.Lgs. 33/2013 pubblicati nella sottosezione "Personale - Dotazione Organica" della sezione "Trasparenza" del sito dell'Ente. **2)** Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. **3)** Pubblicazione sul BURC degli atti deliberativi aventi ad oggetto la programmazione del fabbisogno di personale e la dotazione organica.	1) Dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione del sito "Trasparenza" – sottosezione "Personale - Dotazione Organica". 2) Atti deliberativi su programmazione fabbisogno di personale e dotazione organica pubblicati.	% dati aggiornati/dati da aggiornare. **Target**: 100%. % atti pubblicati/atti emanati. **Target**: 100%	La trasmissione al BURC per la pubblicazione è una delle fasi ordinarie del processo, che pertanto viene ad oggi già realizzata

*** a cura Responsabile Prevenzione Corruzione**

**** Le fasi di attuazione rappresentano una proposta della Misura obbligatoria nel suo complesso, che trae spunto dai/l rischi/o identificati dalla struttura proponente, con l'obiettivo di tutelare efficacemente tutti i processi da essa presi in considerazione**

MISURE ULTERIORI									
Codice Processo	**Struttura/e titolare/i Misura/e Ulteriore/i (se**	**Struttura titolare Monitoraggio e Controllo**	**Fase 1**	**Fase 2**	**Fase 3**	**Tempi di attuazione**	**Output Finale previsto**	**Indicatore/i di realizzazione**	**Note e osservazioni**
11.01	UOD 05	UOD 06	Analisi e studio dei criteri di assegnazione dei compiti di specifica responsabilità, tenendo conto di quanto stabilito dal CCDI e del benchmarking con altre realtà amministrative pubbliche	Disciplina dei criteri di assegnazione dei compiti di specifica responsabilità all'interno del Documento di concertazione contenente i criteri per l'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa		2015	Documento di concertazione contenente i criteri per l'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa, con disciplina dei criteri di assegnazione dei compiti di specifica responsabilità	Completamento attività – **Target**: Si	

MISURE OBBLIGATORIE							
Misure	**Codice Processo**	**Struttura/e titolare/i Misura/e obbligatoria/e (se diversa/e dalla struttura proponente)***	**Struttura/e titolare/i Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MO)***	**Descrizione delle fasi di intervento proposte (massimo 5)****	**Output Finale previsto****	**Indicatore/i di realizzazione**	**Note e osservazioni**
Trasparenza	10.01	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 13 della DG 14	Responsabile della Trasparenza dell'Ente e UOD 13 della DG 14	**1)** Aggiornamento dei dati ex D.Lgs. 33/2013 pubblicati nella sottosezione "Personale - Posizioni Organizzative" della sezione "Trasparenza" del sito dell'Ente. **2)** Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	Dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione del sito "Trasparenza" – sottosezione "Personale - Posizioni Organizzative".	% dati aggiornati/dati da aggiornare. **Target**: 100%	
Rotazione del personale delle aree a rischio	10.01	Direzione generale per le Ris	Direzione generale per le Risorse U	**1)** Individuazione delle modalità di attuazione della rotazione (criteri generali e tempi della rotazione) del personale dirigenziale e titolare di posizione organizzativa – *entro il 2015*; **2)** Identificazione degli uffici/servizi/procedimenti ai quali, sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e di un'analisi organizzativa, si può applicare la rotazione – *entro il 2015*; **3)** Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al fine di rendere operativa la rotazione – *entro il 2016*	Atti organizzativi interni	Completamento attività entro il 2016	

*** a cura Responsabile Prevenzione Corruzione**

**** Le fasi di attuazione rappresentano una proposta della Misura obbligatoria nel suo complesso, che trae spunto dai/l rischi/o identificati dalla struttura proponente, con l'obiettivo di tutelare efficacemente tutti i processi da essa presi in considerazione**

MISURE ULTERIORI									
Codice Processo	**Struttura/e titolare/i Misura/e Ulteriore/i (se**	**Struttura titolare Monitoraggio e Controllo**	**Fase 1**	**Fase 2**	**Fase 3**	**Tempi di attuazione**	**Output Finale previsto**	**Indicatore/i di realizzazione**	**Note e osservazioni**
10.01	UOD 05	UOD 06	Analisi e studio dei criteri di assegnazione degli incarichi di Posizione organizzativa, con attività di benchmarking con altre realtà amministrative pubbliche	Predisposizione del Documento di concertazione contenente i criteri per l'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa		2015	Documento di concertazione contenente i criteri per l'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa	Completamento attività – **Target**: Si	

MISURE OBBLIGATORIE

Misure	Codice Processo	Struttura/e titolare/i Misura/e obbligatoria/e (se diversa/e dalla struttura proponente)*	Struttura/e titolare/i Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MO)*	Descrizione delle fasi di intervento proposte (massimo 5)**	Output Finale previsto**	Indicatore/i di realizzazione	Note e osservazioni
Trasparenza	14.01	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 14	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 14	1.3. Pubblicazione dati nella sezione "amministrazione trasparente"	dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione "trasparenza" del sito.		
	15.01	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 14	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 15	1.3. Pubblicazione dati nella sezione "amministrazione trasparente"	dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione "trasparenza" del sito.		
	16.01	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 14	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 16	1.3. Pubblicazione dati nella sezione "amministrazione trasparente"	dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione "trasparenza" del sito.		
	17.01	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 14	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 17	1.3. Pubblicazione dati nella sezione "amministrazione trasparente"	dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione "trasparenza" del sito.		
	18.01	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 14	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 18	1.3. Pubblicazione dati nella sezione "amministrazione trasparente"	dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione "trasparenza" del sito.		
	19.01	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 14	responsabile della trasparenza dell'Ente e UOD 17 DG 19	1.3. Pubblicazione dati nella sezione "amministrazione trasparente"	dati aggiornati ex D.Lgs. 33/2013, pubblicati nella sezione "trasparenza" del sito.		
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	17.01	Direttore Generale e Dirigente UOD	Direttore Generale e Dirigente UOD	4.1 Identificazione delle possibili ipotesi di conflitto di interesse e all'obbligo di astensione, in rapporto alle peculiarità dell'amministrazione 4.5. Verifica dell'effettiva attuazione da parte dei dipendenti della disciplina e delle procedure interne previste in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione	produzione nota informativa interna per il personale interessato; programmazione attività di monitoraggio;		

MISURE ULTERIORI

Codice Processo	Struttura/e titolare/i Misura/e Ulteriore/i (se diversa dalla struttura proponente)	Struttura titolare Monitoraggio e Controllo (se diversa da Struttura titolare MU)	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Tempi di attuazione	Output Finale previsto	Indicatore/i di realizzazione	Note e osservazioni
14.01	05. linee guida	redazione e pubblicazione di un protocollo di comportamento;				12 m	protocollo di comportamento		
15.01	05. linee guida	redazione e pubblicazione di un protocollo di comportamento;				12 m	protocollo di comportamento		
16.01	05. linee guida	redazione e pubblicazione di un protocollo di comportamento;				12 m	protocollo di comportamento		
17.01	01. controllo	predisposizione atto interno per l'attuazione di un controllo parallelo							
	05. linee guida	redazione e pubblicazione di un protocollo di comportamento;				12 m	protocollo di comportamento		
19.01	01. controllo	predisposizione atto interno per l'attuazione di un controllo parallelo							
	05. linee guida	redazione e pubblicazione di un protocollo di comportamento;				12 m	protocollo di comportamento		