Area	Processo	Struttura di primo livello	Struttura di secondo livello	Fase	Eventi rischiosi	Ulteriori eventi rischiosi	Fattori abilitanti	Misure già esistenti e attuate	Giudizio sintetico	Valutazione finale dell'esposizione al rischio	Misura	Tipologia Misura	Modalità attuative	Tempistiche	Responsabile della misura	Descrizione indicatore	Unità di misura	Target
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT01 - Pareri per attività di pianificazione territoriale	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Pareri sui PUT e su interventi di opere a scala regionale	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti previsti dall'All. 7 del PIAO vigente; Adempimenti di cui alla legge regionale 16/2004 e ss. mm. ii. e alla legge regionale 13/2008	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata ai pareri di altri Enti pubblici preposti ad esprimersi	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT04 - Pareri sui Piani Territoriali di Coordinamento	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Parere sui Piani Territoriali di Coordinamento e loro varianti	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti previsti dall'All. 7 del PIAO vigente; Adempimenti di cui alla legge regionale 16/2004 e ss. mm. ii. e alla legge regionale 13/2008	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata ai pareri di altri Enti pubblici preposti ad esprimersi	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT05 - Pareri sui Piani Regionali di Settore	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Parere solo ai fini del PTR	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti previsti dall'All. 7 del PIAO vigente; Adempimenti di cui alla legge regionale 16/2004 e ss. mm. ii. e alla legge regionale 13/2008	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata ai pareri di altre Direzioni della Regione Campania e di altri Enti	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT06 - Piano regionale della bonifiche	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Implementazione banche dati	Predisposizione / Adozione di documenti incongrui allo scopo di condizionare la piena attuazione della normativa.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013	Basso - Procedura regolamentata che consiste nel mero inserimento e registrazione in un database di dati comunicati dall'esterno	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT07 - Piano regionale della qualità dell'aria	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Controllo redazione del piano sulla base delle valutazioni effettuate dall'Ufficio Speciale Valutazioni ambientali 60.12.00	Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati., Colpevole inosservanza di termini procedimentali.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013	Basso - Procedura che dipende dai controlli di un altro D. G. ai quali la UOD si deve necessariamente attenere	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT08 - Adozione varianti allo strumento PUT in relazione ad opere pubbliche o di interesse pubblico	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazionedella misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti di cui alla legge 35/1987	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata ai pareri di altri enti	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT08 - Adozione varianti allo strumento PUT in relazione ad opere pubbliche o di interesse pubblico	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti di cui alla legge 35/1987	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata ai pareri di altri enti	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT09 - Attività di espropriazione per pubblica utilità	600600 - GRANDI OPERE	600601 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Un dipendente richiede/ formisce direttamente beneficio 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle pregate pratiche., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Le attività di istruttoria e di definizione delle stime fondiarie devono essere costantemente condivise tra i componenti dello stesso ufficio al fine di uniformare i relativi criteri procedurali.	Basso - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata, l'erogazione del pagamento avviene attraverso l'applicazione del testo unico sugli espropri.	Basso	[Controllo] - Le attività di istruttoria e di definizione delle stime fondiarie devono essere costantemente condivise tra i componenti dello stesso ufficio al fine di uniformare i relativi criteri procedurali.	Controllo	Attività di briefing consultiva tra i dipendenti interessati su ciascuna procedura in esame.	Entro il 30.11.2025	Dirigente SSL	Report semestrale di monitoraggio con il dettaglio di eventuali incongruenze riscontrate	S/N	Si
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT10 - Gestione interventi relativi all'assetto idraulico/idrogeologico	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Gestione residuale degli interventi che erano di competenza dell'Autorità di bacino regionali e interregionali ex L.183/89 e L.R. 8/94.	Alterazioni o omissioni di attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante, attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Trasparenza: Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obblgo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/60 e s.m.i. - Obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013	Basso - Il processo segue determinate procedure attuate sulla base della normativa vigente e quindi le misure previste del Piano sono idonee a minimizzare il rischio corruttivo.	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT10 - Gestione interventi relativi all'assetto idraulico/idrogeologico	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	02 - Gestione del demanio idrico; accordi bonari demanio idrico; osservatorio nazionale erosione delle coste; sbarramenti ed invasi di competenza regionale	Alterazioni o omissioni di attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante, attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Trasparenza: Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obblgo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/60 e s.m.i. - Obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013	Basso - Il processo segue determinate procedure attuate sulla base della normativa vigente e quindi le misure previste del Piano sono idonee a minimizzare il rischio corruttivo.	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT10 - Gestione interventi relativi all'assetto idraulico/idrogeologico	600600 - GRANDI OPERE	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Intero processo	Alterazioni o omissioni di attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante, attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - verifica dell'attuazione degli interventi finanziati mediante riunioni	Basso - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata.	Basso	(Controllo) - Verifica dell'attuazione degli interventi finanziati	Controllo	Verifica dell'attuazione degli interventi finanziati mediante riunioni	30/11/2025	DIRIGENTE SSL	verbali riunioni effettuate	S/N	Si
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT10 - Gestione interventi relativi all'assetto idraulico/idrogeologico	600600 - GRANDI OPERE	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Intero processo	Alterazioni o omissioni di attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante, attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - I controlli sono rafforzati, oltre che dall'istruttoria interna di un funzionario incaricato della procedura, dall'istruttoria del Funzionario responsabile di P.O e dal successivo controllo da parte della Dirigenza	Basso - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata.	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT10 - Gestione interventi relativi all'assetto idraulico/idrogeologico	600600 - GRANDI OPERE	600601 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Alterazioni o omissioni di attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante, attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - I controlli sono rafforzati, oltre che dall'istruttoria interna di un funzionario incaricato della procedura, dall'istruttoria del Funzionario responsabile di P.O e dal successivo controllo da parte della Dirigenza	Basso - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata.	Basso								

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

GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT11 - Conservazione e tutela dei parchi e valorizzazione della biodiversità	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Intero processo	Colposa inosservanza di termini procedimentali., Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.,	Basso	Basso - Procedura regolamentata in quanto strettamente vincolata dalla normativa nazionale e comunitaria.								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT12 - Supporto tecnico alla elaborazione dei Piani delle Aree Protette	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati., Colposa inosservanza di termini procedimentali.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.,	Basso	Basso - Fase del processo con rischio basso in quanto consta nel mero supporto tecnico con minima/nulla influenza sull'adozione del provvedimento finale.								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT13 - Stesura delle Misure di Conservazione dei SIti di interesse Comunitario e Zone di Protezione Speciale	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Intero processo	Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati., Colposa inosservanza di termini procedimentali., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.,	Basso	Basso - Procedura regolamentata in quanto strettamente vincolata dalla normativa comunitaria.								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT14 - Pareri e valutazioni sulla pianificazione aeroportuale della CAMPANIA e sulle relative infrastrutture strategiche di collegamento.	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Solo per specifiche richieste normative	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Sollecitazioni indebite per favorire interessi specifici.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Istruttoria condivisa con le altre UOD interessate dalla richiesta. Lavoro in team. Firma congiunta di documenti dal dirigente SSL competente e dal dirigente SPL	Medio	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto incide su molteplici interessi sia pubblici che di stake holders privati.								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT14 - Pareri e valutazioni sulla pianificazione aeroportuale della CAMPANIA e sulle relative infrastrutture strategiche di collegamento.	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - "Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - Solo per specifiche richieste normative	Sollecitazioni indebite per favorire interessi specifici., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Istruttoria condivisa con le altre UOD interessate dalla richiesta. Lavoro in team. Firma congiunta di documenti dal dirigente SSL competente e dal dirigente SPL	Medio	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto incide su molteplici interessi sia pubblici che di stake holders privati.								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT15 - Pareri e valutazioni sulla pianificazione portuale della CAMPANIA e sulle relative infrastrutture strategiche di collegamento	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - "Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	02 - Eventuale conferenza di servizi	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Sollecitazioni indebite per favorire interessi specifici.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - condivisione di responsabilità mediante redazione di verbali a firma congiunta da parte dei soggetti coinvolti	Basso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni normative di settore e dalla condivisione di responsabilità dei soggetti partecipanti. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT16 - Pianificazione per il trasporto e la logistica	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - "Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - Eventuale proposta di deliberazione per l'adozione di Piani e/o Programmi di cui, però, la DG non cura la redazione	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Sollecitazioni indebite per favorire o interessi specifici.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento. Lavoro in team tra personale della direzione e personale di altri enti	Basso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni noramtive di settore e dalla condivisione di responsabilità dei soggetti partecipanti. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT18 - Aggiornamento del Piano regionale di Tutela della Acque (PTA)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Intero processo	Non corretta valutazione della documentazione a causa di alterazione/ utilizzo improprio delle informazioni raccolte., Istruttoria non obiettiva., Predisposizione / Adozione di documenti incongrui allo scopo di condizionarne la piena attuazione della normativa.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013	Basso	Basso - Si garantisce la partecipazione dell'opinione pubblica al processo decisionale esercitando una funzione di controllo sull'operato della P.A.								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT19 - Programmazione e coordinamento interventi di mobilità sostenibile, ciclovie e sistemi di ITS	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	01 - Proposta di delibera di Giunta in tale materia	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Condivisione di responsabilità mediante firma congiunta del provvedimento del funzionario e del dirigente	Medio	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto le valutazioni a sostegno dell'istruttoria possono essere discrezionali e risentire dei molteplici interessi presenti sul territorio. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT20 - Accordi di Programma in materia urbanistica, ambientale e in generale riferiti al governo del territorio	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti previsti dall'All. 7 del PIAO vigente, Adempimenti di cui alla legge regionale 16/2004 e ss. mm. ii.	Basso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata ai pareri di altri Enti pubblici preposti ad esprimersi								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT20 - Accordi di Programma in materia urbanistica, ambientale e in generale riferiti al governo del territorio	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Solo per interventi di opere a scala regionale	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti previsti dall'All. 7 del PIAO vigente; Adempimenti di cui alla legge regionale 16/2004 e ss. mm. ii.	Basso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata ai pareri di altri Enti pubblici preposti ad esprimersi								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT20 - Accordi di Programma in materia urbanistica, ambientale e in generale riferiti al governo del territorio	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500904 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti previsti dall'All. 7 del PIAO 2024-2026; Adempimenti di cui alla legge regionale 16/2004 e ss. mm. ii.; Regolamento Regionale 4 agosto 2011, n. 5 e ss.mm.ii.; D. lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii. (Art. 34. Accordi di programma).	Basso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto vede la partecipazione di tutti i soggetti interessati all'attuazione degli interventi oggetto dell'accordo di programma. L'attività è strettamente regolamentata e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono condivise ed attuate dal personale.								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT21 - Monitoraggio corpi idrici ed interventi a tutela della risorsa idrica	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Controllo sull'implementazione dei database dei risultati dell'attività dell'ARPAC (verificati da ISPRA), pianificazione degli interventi a tutela della risorsa idrica in termini di uso e progammazione misure di intervento del Piano di tutela delle acque.	Predisposizione / Adozione di documenti incongrui allo scopo di condizionare la piena attuazione della normativa.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Trasparenza: Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.,	Basso	Basso - l'attività è vincolata dalle informazioni ricevute dall'ARPAC e dalla normativa di riferimento								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT21 - Monitoraggio corpi idrici ed interventi a tutela della risorsa idrica	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Solo nel caso in cui i comuni non sono dotati di commissione paesaggistica	Induzione in errore del funzionario pubblico (es. tecnico addetto) al fine di vedersi riconosciuti requisiti qualitativi e/o quantitativi previsti anche se insussistenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti di cui all'all. 7 del PIAO vigente; Adempimenti di cui al D.lgs 42/2004, in particolare agli artt. 14 e 146.	Basso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata ai pareri della Soveintendenze								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT22 - raccolta ed implementazione dei dati conoscitivi alla base della pianificazione di bacino e supporto all'Autorità di Bacino	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti di cui all'all. 7 del PIAO vigente, e al D.lgs 33/2013, in particolare all'art. 39.	Basso	Basso - Perché il processo è di mero supporto al livello decisionale politico, in uno con la competenza prevalente dell'Ufficio legislativo regionale								

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

GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT22 - raccolta ed implementazione dei dati conoscitivi alla base della pianificazione di bacino e supporto all'Autorità di Bacino	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7 e 9; Adempimenti di cui all'all. 7 del PTPCT vigente, e all D.lgs 33/2013, in particolare all'art. 39.	Basso - Perché il processo è di mero supporto al livello decisionale politico, in uno con la competenza prevalente dell'Ufficio legislativo regionale	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT25 - Approvazione Piano AIB	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	Relazioni non esaustive,, Intempestiva o inadeguata istruttoria connessa alla carenza di risorse adeguate,, Pressioni indebite che portano all'effettuazione di operazioni illecite nella stesura dell'atto finale.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Collegialità nello svolgimento dell'attività, formalizzata attraverso - Nomina con Ordine/Disposizione di servizio di un gruppo di lavoro interno costituito da tutti i funzionari P.O. con coordinamento in capo al Dirigente SSL. A presidio del rischio di ritardi nell'approvazione del Piano AIB, quale misura di prevenzione della corruzione è stato predisposto un workflow procedurale che sarà utilizzato anche per l'approvazione dei successivi Piani AIB. In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e regolamentata da norme legislative e regolamentari.	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT26 - Gestione convenzione con SMA Campania perTerra dei fuochi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Pressioni indebite che portano all'effettuazione di operazioni illecite nella stesura dell'atto finale,, Relazioni non esaustive,, Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,, Intempestiva o inadeguata istruttoria connessa alla carenza di risorse adeguate,, Favorire l'esito del procedimento e/o processo ad interesse o vantaggio di un particolare soggetto.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché attività espletata in team Direttore/funzionari incaricati, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT27 - Gestione convenzione con SMA Campania per per attività AIB e di protezione civile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Adozione della Convenzione	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione. inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura dei antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT27 - Gestione convenzione con SMA Campania per per attività AIB e di protezione civile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	02 - Attuazione obblighi di Convenzione	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione. inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura dei antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso								
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT27 - Gestione convenzione con SMA Campania per per attività AIB e di protezione civile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - Istruttoria finalizzata alla adozione della Convenzione	Relazioni non esaustive,, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Intempestiva o inadeguata istruttoria connessa alla carenza di risorse adeguate,, Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,, Pressioni indebite che portano all'effettuazione di operazioni illecite nella stesura dell'atto finale,, Favorire l'esito del procedimento e/o processo ad interesse o vantaggio di un particolare soggetto.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Assolvimento adempimenti in materia di conflitti di interesse ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/90 e ss.mm.ii. Assolvimento degli adempimenti in materia di antipantouflage. Supervisione del Dirigente SSL nell'attività di monitoraggio, controllo e verifica della convenzione in raccordo con il Direttore Generale.	Medio - Trattasi di processo con rating di rischio medio, pertanto i relativi atti vengono adottati con supervisione del Dirigente SSL che si raccorda e coordina con la Direzione Generale.	Medio								

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

GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT27 - Gestione convenzione con SMA Campania per per attività AIB e di protezione civile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	02 - Istruttoria finalizzata alla attuazione degli obblighi di Convenzione	Favorire l'esito del procedimento e/o processo ad interesse o vantaggio di un particolare soggetto., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Relazioni non esaustive., Pressioni indebite che portano all'effettuazione di operazioni illecite nella stesura dell'atto finale., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Intempestiva o inadeguata istruttoria connessa alla carenza di risorse adeguate.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Affidamento della direzione dell'esecuzione della convenzione a più istruttori e/o funzionari preposti. Assolvimento adempimenti in materia di conflitti di interesse ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/90 e ss.mm.ii. Assolvimento degli adempimenti in materia di antipantouflage. Supervisione del Dirigente SSL.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio, in quanto esso è comunque regolamentato da norme, linee guida, disciplinari ecc. che vincolano parzialmente l'attività dei funzionari incaricati all'interno della SSL della Direzione, i quali sono supervisionati dal Dirigente.	Medio									
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT28 - Programmazione e coordinamento interventi sulla rete viaria appartenenti al demanio regionale	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - Proposta di delibera di Giunta in tale materia	Sollecitazioni indebite per favorire interessi specifici., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Condivisione di responsabilità con i funzionari di riferimento, il dirigente e il direttore generale.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto le valutazioni a sostegno dell'istruttoria possono essere discrezionali e risentire dei molteplici interessi presenti sul territorio. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Medio									
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT29 - Grandi derivazioni di acqua pubblica	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Intero processo	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Trasparenza: Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obblgo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente normato a livello nazionale e regolamentato a livello regionale, pertanto segue determinate procedure attuate sulla base della normativa vigente e quindi le misure previste dal Piano sono idonee a minimizzare il rischio corruttivo.	Basso									
GT - GOVERNO DEL TERRITORIO	2025PGT30 - Supporto tecnico-operativo a strutture regionali ed alla collettività mediante la messa a disposizione del materiale cartografico	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Assistenza e collaborazione a tutte le Strutture regionali ed alla collettività per le attività di competenza relativamente alla fornitura di materiale cartografico	Non corretta valutazione della documentazione a causa di alterazione/ utilizzo improprio delle informazioni raccolte.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione della misura MG04 PIAO; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento regionale, in particolare artt. 6 e 7; monitoraggio sulla tempestività dell'attività istruttoria ai sensi dell'art. 2 L 241/1990 e dell'art. 1 co. 28 L 190/2012 e degli artt. 2 e 29 L. 241/1990; applicazione del regolamento regionale n. 2/2010; applicazione dell'art. 17 della L.R. 16/2004	Basso - Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di documentazione con basso livello di apporto discrezionale.	Basso									
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN01 - Conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di ruolo interni	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - attività istruttoria a supporto della Giunta Regionale	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'affidamento dell'incarico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO: controlli interni in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità. In collaborazione con l'UI5 L1 Transizione Digitale è stata attivata sulla piattaforma "Servizi digitali" un'apposita funzione che consente ai dirigenti la compilazione e l'invio delle dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità, inconferibilità e conflitto di interessi, e alla UOD 12 la verifica da remoto con successivo invio al Portale regionale per la pubblicazione prevista.	Basso - Procedure regolamentate dalla DGRC n. 557 del 12/10/2020 di modifica al Disciplinare per il conferimento degli incarichi dirigenziali a dirigenti di ruolo	Basso	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Controllo	Verifica congiunta tra il Dirigente della UOD ed il funzionario istruttore dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico.	30/11/2025	Dirigente	Verbale Istruttorio sulle Verifiche effettuate.	S/N	Si
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN03 - Conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di altre P.A. (ex art. 19 co. 5bis D.lgs 165/2001)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - attività istruttoria a supporto della Giunta Regionale	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'affidamento dell'incarico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO : controlli interni in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.	Basso - Procedure regolamentate dal D.lvo n. 165/2001. Il conferimento degli incarichi viene effettuato dalla Giunta a seguito della conclusione dei lavori delle Commissioni valutatrici. Si ritiene idonea la misura indicata.	Basso	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Controllo	Verifica congiunta Dirigente e funzionario istruttore dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico.	30/11/2025	Dirigente	Verbale istruttorio sulle verifiche effettuate.	S/N	Si
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN04 - Conferimento di incarichi dirigenziali a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale (art. 19 co. 6 D.lgs 165/2001	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - attività istruttoria a supporto della Giunta Regionale	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'affidamento dell'incarico., 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).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO : controlli interni in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.	Basso - Procedure regolamentate dal D.lvo n. 165/2001. Il conferimento degli incarichi viene effettuato dalla Giunta a seguito della conclusione dei lavori delle Commissioni valutatrici. Si ritiene idonea la misura indicata.	Basso	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Controllo	Verifica congiunta del Dirigente e del funzionario istruttore dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico.	30/11/2025	Dirigente	Verbale istruttorio sulle verifiche effettuate.	S/N	Si
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - CONFERIMENTO INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AI DIPENDENTI REGIONALI ASSEGNATI AGLI UDCP	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)., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - "Disciplinare per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti di ruolo della Giunta regionale della Campania" approvato con D.G.R. n. 152 del 3.04.2024 e successiva nota della Direzione Generale per le risorse umane recante indicazioni operative per gli interpelli (prot. 241438 del 15.05.2024); Trasparenza: Obblighi di pubblicazione ex art. 14, co. 1 quinquies, D.lgs. 33/2013. Misura generale (MG3) "Rotazione del personale" di cui al vigente PIAO e D.G.R. n. 359 del 7.07.2022, con cui è stato sono stati approvato il "Disciplinare concernente i criteri per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei restanti dipendenti del comparto che operano nelle aree a rischio di corruzione nonchè dei componenti della Commissioni", in sostituzione della precedenti versioni di cui alla D.G.R. n. 659/2019.	Basso - Al personale di categoria D, assegnato agli Uffici di cui al DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. può essere conferito un incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.) sulla base dei criteri e delle modalità previsti dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione di posizione associata alla singola E.Q. è preventivamente determinato in sede di istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione e quindi prima dell'indizione della procedure di interpello.	Basso									

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	400200 - Ufficio Legislativo	400200 - Ufficio Legislativo	01 - Proposta conferimento incarichi dir.p.o. per il personale assegnato decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Disciplinare approvato dalla Giunta con deliberazione n. 152 del 3.04.2024; nota della DG Risorse Umane prot. n. 241438 del 15/05/2024 per le indicazioni operative. Trasparenza: Obblighi di pubblicazione ex art. 14, co. 1 quinquies, D.Lgs. n. 33/2013. Misura generale "Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione" D.G.R. n. 359/2022 di approvazione dei Disciplinari recanti i criteri di rotazione del personale regionale.	Basso - Processo regolamentato nei criteri e nelle modalità dal relativo disciplinare, anche nella rotazione.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	400300 - Segreteria di Giunta	400300 - Segreteria di Giunta	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Disciplinare approvato con DGR n. 152 del 03/04/2024; nota della DG Risorse Umane prot. n. 241436 del 15/05/2024; Trasparenza: obblighi di pubblicazione ex art. 14, comma 1, quinquies, D. Lgs. n. 33/2013; Misura Generale "Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione"; DGR n. 359/2022 di approvazione dei Disciplinari recanti i criteri di rotazione del personale regionale".	Basso - Processo regolamentato nei criteri e nelle modalità del relativo Disciplinare, anche per la rotazione.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione delle procedure prescritte dai regolamenti regionali. Pubblicazione dei curriculum del personale di elevata qualaifficazione ai sensi del d.lgs. 33/2013	Medio - Il processo è a rischio medio in quanto pur essendoci una parziale discrezionalità l'attività è tracciata e trasparente	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Pubblicità dell'interpello. d.lgs33 del 2013 art 14 comma1 quinquies DISCIPLINARE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI DIPENDENTI DI RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA	Basso - il processo ha dei margini di discrezionalità ma ha un adeguato livello di trasparenza che lo presidia	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., 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.)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Disciplinare incarichi di elevata qualificazione (DGR n. 152 del 03.04.2024 ""DISCIPLINARE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE"")"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ed i presidi adottati sono idonei e sufficienti	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1, comma5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalla delibera ANAC n.215del 26 marzo 2019.Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001. Disciplinare per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato anche alla luce dell'approvazione del nuovo Disciplinare per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione; Tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto: analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della DG in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche ottinenti la promozione dell'etica del comportamento;	DIRETTORE GENERALE	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3,00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500201 - Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del tessuto produttivo campano	01 - Intero processo	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 a ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1, comma5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalla delibera ANAC n.215 del 26 marzo 2019.Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001; Disciplinare di conferimento degli incarichi di elevata qualificazione	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e, con l'introduzione del disciplinare per l'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione, risultano ulteriormente ridotti i rischi legati a comportamenti tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Proposta al DG di definizione declaratoria, competenze, obiettivi, importo, titolare.	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 coi migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., 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		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,comma5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalladelibera ANAC n.215del 26 marzo 2019.Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novativi in ordine al codice di comportamento verranno prodotte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Intero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o inopportuni (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., 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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012 (art.1 commu5 lett.b) e dal vigente PNA nonché dalla delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019. Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte ai personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro-tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - a supporto della Direzione Generale per la UOD di competenza	Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Criteri di selezione non trasparenti., 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.)., 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		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,comma5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalladelibera ANAC n.215del 26 marzo 2019.Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente UOD04	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	01 - Proposta definizione declaratoria, competenze, obiettivi, importo, titolare.	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,comma5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalladelibera ANAC n.215del 26 marzo 2019.Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e di standard del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e del comportamento.	Quadrimestre	Dirigente UOD	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e di standard del comportamento	Num.	3.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500291 - STAFF tecnico operativo – Manefattur@Campania: Industria 4.0	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,comma5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalladelibera ANAC n.215del 26 marzo 2019.Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note semestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni semestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente STAFF 91	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'intero processo a supporto della Direzione	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti privi delle competenze richieste.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,comma5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalla delibera ANAC n.215 5del 26 marzo 2019. Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001	Basso - Il processo, pur con la possibilità che vengano attuati comportamenti tesi a favorire taluni soggetti adottando criteri di selezione non trasparenti, è strettamente vincolato dal Disciplinare di conferimento degli incarichi di EQ approvato dalla GRC.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazione annuale al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in cui saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro l'annualità in corso nota promanante dal Dirigente p.t. rivolta al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente staff 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo – Programmazione della politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - a supporto della Direzione Generale per la UOD di competenza	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., 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.)., 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		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,comma5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalladelibera ANAC n.215del 26 marzo 2019.Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente STAFF 93	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500294 - STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	01 - Proposta definizione declaratoria, competenze, obiettivi, importo, titolare.	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi5,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibere ANAC n.215del 26 marzo 2019.Applicazione della normativa ex art.16 comma 1 lett. l d.lgs 165/2001	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti lesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e di standard del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Note ai dipendenti per la promozione dell'etica professionale	Quadrimestrale	Dirigente STAFF 94	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e di standard del comportamento	Num.	3.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - Intero processo	Accelerazione e/o titolari nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati, , Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	No	Basso - Il processo è sufficientemente regolamentato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - Intero processo	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), , Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo viene svolto tramite interpelli il quale prevede adeguate forme di pubblicità e di trasparenza. Inoltre, il procedimento segue il "Disciplinare per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione per il personale di ruolo della G.R. della Campania" ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, approvato con D.G.R. n. 152 del 3/04/2024.	Basso - Il processo viene svolto tramite interpello il quale prevede adeguate forme di pubblicità e di trasparenza. Inoltre, il procedimento segue il "Disciplinare per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione per il personale di ruolo della G.R. della Campania" ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, approvato con D.G.R. n. 152 del 3/04/2024.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di d.p.o., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (art. 18, d.lgs 33/2013), di Codice di comportamento (con particolare riferimento agli artt. 6,7 e 9) e della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse	Basso - Il processo in esame è regolamentato da disposizioni di contratto e da normative interne che limitano lo spazio di discrezionalità	Basso	[Trasparenza] - Trasparenza e comparazione nella attribuzione dell'incarico.	Trasparenza	Acquisizione e comparazione tra i curricula dei dipendenti di categoria D e applicazione dei criteri contenuti negli interpelli laddove esistenti	30-nov	Dirigente SPL	Numero di dipendenti di categoria D assegnati/Numero di curricula valutati	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o., Criteri di conferimento non trasparenti, , Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali, , Mancanza di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore (CCNL e CCDI), che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Proposta conferimento incarichi dir.p.o. per il personale assegnato alla UOD	Mancanza di imparzialità., Criteri di conferimento non trasparenti, , Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o., , Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore (CCNL e CCDI), che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Proposta conferimento incarichi dir.p.o. per il personale assegnato	Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali, , Mancanza di imparzialità., , Criteri di conferimento non trasparenti, , Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore (CCNL e CCDI), che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Proposta conferimento incarichi dir.p.o. per il personale assegnato	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o., , Criteri di conferimento non trasparenti, , Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali, , Mancanza di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore (CCNL e CCDI), che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali pontalte - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Proposta conferimento incarichi dir.p.o. per il personale assegnato	Mancanza di imparzialità., Criteri di conferimento non trasparenti, , Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore (CCNL e CCDI), che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Proposta conferimento incarichi dir.p.o. per il personale assegnato	Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali, , Mancanza di imparzialità., , Criteri di conferimento non trasparenti, , Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore (CCNL e CCDI), che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Proposta conferimento incarichi dir.p.o. per il personale assegnato	Criteri di conferimento non trasparenti, , Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali, , Mancanza di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore (CCNL e CCDI), che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Proposta conferimento incarichi di p.o. per il personale assegnato	Mancanza di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Criteri di conferimento non trasparenti., Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore (CCNL e CCDI), che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Intero processo	Mancanza di imparzialità., Inosservanza della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Inadeguata pesatura delle posizioni attribuite., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti privi della competenza richieste., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'affidamento dell'incarico.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione delle procedure prescritte dalla regolamentazione regionale; pubblicazione dei curriculum dei titolari di PO ai sensi dell'art. 14 del D Lgs. n. 33/2013; pubblicazione del provvedimento di attribuzione degli incarichi ai sensi dell'art. 5 della L. R. n. 23 del 28/07/2017.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso perché le misure di trasparenza attuate e le procedure definite dal Disciplinare approvato dalla Giunta con deliberazione n. 200/2019 e successiva modifica con DGR n. 432/2019 riducono drasticamente la possibilità che si verifichino gli eventi rischiosi descritti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di conferimento non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento.	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano stonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	No - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 PIAO vigente; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate, disciplinate dalla normativa di settore (ordinamento regionale, disciplina contrattuale, linee guida)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Intero processo	Criteri di conferimento non trasparenti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti privi delle competenze richieste., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'affidamento dell'incarico., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Mancanza di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il conferimento degli incarichi è il risultato di un procedimento di selezione comparativa la cui correttezza e trasparenza è garantita da istituti quali il diritto di accesso agli atti di cui alla L. 241/90, dal Disciplinare approvato con DGR 152 del 03/04/2024 nonchè dai rimedi giurisdizionali ed amministrativi previsti.	Basso - Il rating di rischio risulta essere basso in quanto il processo è strettamente regolamentato da un Disciplinare di recente approvazione e la procedura di conferimento è prevalente e garantita dalla normativa nazionale.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di gestione		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 23 del d.lgs. n. 33/2013	Medio - Processo disciplinato dal regolamento della P.O. con margini di discrezionalità	Medio	[Trasparenza] - Pubblicazione degli atti di attribuzione degli incarichi.	Trasparenza	Verifica della corretta pubblicazione di tutti gli atti di conferimento degli incarichi sul portale "Casa di Vetro" e su "Amministrazione Trasparente"	30_11_2025	Dirigente	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501102 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Predisposizione, cura e raccolta atti istruttori	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.)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - CONTROLLO SULLA CORRISPONDENZA TRA CURRICULA E REQUISITI RICHIESTI PER L'ATTRIBUZIONE P.O.	Medio - Processo disciplinato dal regolamento della P.O. con margini di discrezionalità	Medio	[Controllo] - Controllo di II livello sulla coerenza tra curricula e criteri.	Controllo	Comparazione tra i curricula dei funzionari incaricati e i criteri oggettivi contenuti negli interpelli	30_11_2025	dirigente	curricula controllati sul numero totale di incarichi assegnati	Perc.	100.00

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Regolamentazione: procedimento vincolato in base a quanto previsto dal Disciplinare ex DGR.432/2019. Controllo: acquisizione dichiarazioni di incompatibilità/inconferibilità rese dal funzionario cui viene attribuita la P.O.; acquisizione dichiarazione mancanza conflitto d'interesse da parte del Dirigente che attribuisce la P.O. Trasparenza: decreti pubblicati nella sez. Casa di Vetro. Rup diverso dal dirigente che emana provvedimento finale di attribuzione dell' incarico di elevata qualificazione. Partecipazione di tutti i dirigenti delle strutture afferenti alla DG nel processo di individuazione degli incarichi di elevata qualificazione da attivare.	Basso - Attuazione del disciplinare ex DGR.432/2019 che non consente discrezionalità vincolando l'attribuzione e/o rimodulazione delle posizioni organizzative a reali competenze e professionalità dei soggetti a cui assegnarle.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi di posizione organizzativa;	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio o triplo controllo interno. (Funzionario/Dirigente/Direttore) e attuazione della disciplina in materia di conflitto d'interessi (acquisizione della dichiarazione e astensione in caso di conflitto).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (OIV 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - Intero processo	Mancanza di imparzialità., Mancata analisi delle reali ripercussioni sull'organizzazione dell'ufficio., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Discrezionalità nella gestione della procedura di concessione per favorire un soggetto., Inadeguata pesatura delle posizioni attribuite., Inosservanza della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1 Trasparenza Amministrativa: pubblicazione su Casa di Vetro di tutti i provvedimenti. 2. Misure Generali del vigente PIAO2024_2026 (MG2 Codice di Comportamento; MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 3. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 4. doppia firma del Dirigente e del Funzionario responsabile del procedimento;	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - Istruttoria nell'ambito delle attività di assegnazione dei budget alle strutture regionali.	Emanea indicazione di dirit., Non corretto svolgimento di alcune fasi dell'iter procedimentale.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1. Verifica della regolarità dei decreti delle strutture regionali di conferimento/rimodulazione delle posizioni organizzative/elevate qualificazioni del personale di ruolo della Giunta regionale rispetto al budget assegnato a ciascuna SPL 2. Implementazione database EQ/PO di tutti i dipendenti regionali per verifica rispetto budget di SPL condiviso fra dirigente, funzionario e istruttore competenti istione materia 3. disposizione di servizio n.4/2023 prevede doppia firma del funzionario e del dirigente sugli atti e la sigla dell' istruttore consentendo la responsabilizzazione dei dipendenti impegnati nella fase di processo e la condivisione delle diverse fasi dell'istruttoria.	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore con scarsi profili di discrezionalità.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	02 - Adempimenti relativi all'istituzione/rimodulazione/conferimento degli incarichi di E.Q. della DG Risorse Umane su proposta della SSL	Errata o mancata effettuazione dei controlli preventivi sui requisiti prescrittivi e sull'inconferibilità o incompatibilità a svolgere l'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1 Trasparenza Amministrativa: pubblicazione su Casa di Vetro di tutti i decreti di affidamento degli incarichi. 2. Applicazione Misure Generali del vigente PIAO - Sottosezione 2.3.7 (Trasparenza, Codice di Comportamento, Astensione in caso di conflitto di interessi); 3.La disposizione di servizio n.4/2023 prevede doppia firma del funzionario e del dirigente sugli atti e la sigla dell' istruttore consentendo la responsabilizzazione dei dipendenti impegnati nella fase di processo e la condivisione delle diverse fasi dell'istruttoria; 4. Al fine di garantire un costante monitoraggio degli adempimenti richiesti è stata implemenetata una banca dati condivisa fra dirigente, funzionario e istruttore; 5. al fine di effettuare le verifiche dei requisiti i dipendenti dispongono dell'accesso al sistema informativo SAP e della collaborazione delle altre strutture competenti della Direzione Generale	Basso - Processo procedurializzato e a basso rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Criteri di selezione non trasparenti., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione art. 14, comma 1 quinquies del d.lgs. 33/2013	Medio - L'assegnazione delle PO non sempre può rispondere a trasparenti criteri di professionalità e merito	Medio								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - scelta del dipendente cui affidare l'attività oggetto dell'incarico di Posizione Organizzativa	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in terma di affidamento di incarichi di p.o.,, Criteri di selezione non trasparenti,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, 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).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento artt. 6, 7 e 13; pubblicità della ricerca di personale mediante interpello interno; trasparenza art. 14 c. 1 quinquies del d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo ha dei margini di discrezionalità; tuttavia ha una adeguato livello di trasparenza ed è sottoposto a controllo anche da parte degli altri funzionari interessati a ricevere l'incarico di elevata qualificazione	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Adozione del provvedimento di incarico	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),, Criteri di selezione non trasparenti,, Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa,,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - trasparenza: pubblicazione ex art. 14 D. Lgs. 33/2013	Basso - Processi tracciati;	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti della UOD01.	Inosservanza di alcuni aspetti della 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.),, 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		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501501; Direzione Generale 501500)	Basso - Processi tracciati già presidiati da misure di trattamento del rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti della UOD02.	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in terma 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari,, Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa,, Criteri di selezione non trasparenti,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in terma di affidamento di incarichi di p.o.,, Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501502; Direzione Generale 501500)	Basso - Processi tracciati già presidiati da misure di trattamento del rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti della UOD03.	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in terma di affidamento di incarichi di p.o.,, Criteri di selezione non trasparenti,, Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, 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		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501503; Direzione Generale 501500)	Basso - Processi tracciati già presidiati da misure di trattamento del rischio	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti dello STAFF 91.	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;., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in terma di affidamento di incarichi di p.a.., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501591; Direzione Generale 501500)	Basso - Processi tracciati già previsti dalle misure di trattamento del rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti dello STAFF 92. Verifica della corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e regolamentari anche per le altre SS.S.L.	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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;., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in terma di affidamento di incarichi di p.a.., Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501592; Direzione Generale 501500)	Basso - Processi tracciati già previsti dalle misure di trattamento del rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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;., Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in terma di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore		Fattore abilitante - Assenza dei controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione della normativa di settore (disciplinare approvato con D.G.R. n. 152 del 3/04/2024)	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il nuovo disciplinare D.G.R. n. 152 del 3/04/2024 impone criteri di trasparenza	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione. inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perchè in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Questo Ufficio Speciale ha sempre ottemperato agli obblighi di Trasparenza, ai sensi dell' art. 14 del d.lgs. n. 33/2013, provvedendo a pubblicare sul sito di Amministrazione Trasparente i provvedimenti di attribuzione di E.Q. ai dipendenti incardinati nella Struttura.	Basso - Il processo si considera a basso rischio corruttivo tenuto conto che la procedura di assegnazione degli incarichi di e.q. è cristallizzata in un regolamento regionale che prevede specifici requisiti per l'assegnazione degli stessi che lascia una bassa percentuale di discrezionalità in capo al valutatore	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Ogni Decreto di attribuzione di E.Q. verrà sottoscritto con doppia firma dal Coordinatore della Struttura e dal Dirigente di SSL di appartenenza del dipendente interessato.	Secondo normativa vigente	Il Coordinatore dell'Ufficio Speciale Avvocatura e il Dirigente della Struttura di Secondo livello competente	n. di Decreti adottatiN. di Decreti sottoscritti a doppia firma	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per infrastrutture statali. Autorità espropriante	01 - Istruttoria, proposta e supporto allo Staff	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esigua‌tà o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Gli incarichi di P.O. sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SSL su indicazione del Dirigente di SPL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria infatti l'attribuzione di PO è totalmente in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Istruttoria, proposta e supporto allo Staff	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Verifica autodichiarazioni	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria infatti l'attribuzione di PO è totalmente in capo alla SPL	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Verifica autodichiarazioni	30/11/2025	DIRIGENTE SSL	Report su eventuali incongruenze emerse dai controlli sulle autodichiarazioni.	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Istruttoria, proposta e supporto allo Staff	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Gli incarichi di P.O. sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SSL su indicazione del Dirigente di SPL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria infatti l'attribuzione di PO è totalmente in capo alla SPL	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Racconto delle istruttorie	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,, Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa.,, 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.,, Criteri di selezione non trasparenti,, Mancata esecuzione dell'incarico,, Modalità di conferimento in violazione		Fattore abilitante - Esigutà o mancanza di misure del trattamento del rischio	SI - Gli incarichi di P.O. sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SSL su indicazione del Dirigente di SPL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria infatti l'attribuzione di PO è totalmente in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare -Procedure di Appalto PNRR	01 - Istruttoria, proposta e supporto	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Medio - Al momento la procedura di assegnazione della P.O. non disciplinata da alcun regolamento interno. Pertanto c'è un rating di rischio medio. Si vedrà in attesa di emanazione di specifico disciplinare.	Medio	(Controllo) - Monitoraggio del raggiungimento dei target dei Piano della Performance	Controllo	Il dirigente proporrà l'attribuzione delle posizioni organizzative sulla base del monitoraggio del raggiungimento dei target annuali di performance individuale.	entro il 30.11.2024	Il dirigente	Report dell'attribuzione degli eventuali incarichi di p.o. durante l'anno	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600693 - STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	01 - Istruttoria, proposta e supporto allo Staff	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Gli incarichi di P.O. sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SSL su indicazione del Dirigente di SPL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria infatti l'attribuzione di PO è totalmente in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Istruttoria, proposta e supporto allo Staff	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esigutà o mancanza di misure del trattamento del rischio	SI - Gli incarichi di P.O. sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SPL su indicazione del Dirigente di SSL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria infatti l'attribuzione di PO è totalmente in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è completamente normata (CCNL del 21/05/2018 - DGR n. 200 del 14/05/2019, Disciplinare approvato con DGR 432/19 dalla DG 14 per le indicazioni operative. Tra l'altro, in base alle disposizioni, al personale di cat D può essere conferito un incarico di PO sulla base dei criteri e della modalità previste dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione associato alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione delle PO e quindi prima della indizione delle procedure di interpello) e prestituita dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI DI P.O. PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA UOD	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è completamente normata (CCNL del 21/05/2018 - DGR n. 200 del 14/05/2019, Disciplinare approvato con DGR 432/19 dalla DG 14 per le indicazioni operative. Tra l'altro, in base alle disposizioni, al personale di cat D può essere conferito un incarico di PO sulla base dei criteri e della modalità previste dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione associato alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione delle PO e quindi prima della indizione delle procedure di interpello) e prestituita dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600904 - Politiche di Sviluppo della Area Interna Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI DI P.O. PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA UOD	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è completamente normata (CCNL del 21/05/2018 - DGR n. 200 del 14/05/2019, Disciplinare approvato con DGR 432/19 dalla DG 14 per le indicazioni operative. Tra l'altro, in base alle disposizioni, al personale di cat D può essere conferito un incarico di PO sulla base dei criteri e della modalità previste dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione associato alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione delle PO e quindi prima della indizione delle procedure di interpello) e prestituita dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI DI P.O. PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA UOD	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è completamente normata (CCNL del 21/05/2018 - DGR n. 200 del 14/05/2019, Disciplinare approvato con DGR 432/19 dalla DG 14 per le indicazioni operative. Tra l'altro, in base alle disposizioni, al personale di cat D può essere conferito un incarico di PO sulla base dei criteri e della modalità previste dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione associato alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione delle PO e quindi prima della indizione delle procedure di interpello) e prestituita dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600906 - Legalità e Sicurezza	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI DI P.O. PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA UOD	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Pianc: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a semibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è completamente normata (CCNL del 21/05/2018 - DGR n. 200 del 14/05/2019, Disciplinare approvato con DGR 432/19 dalla DG 14 per le indicazioni operative. Tra l'altro, in base alle disposizioni, al personale di cat D può essere conferito un incarico di PO sulla base dei criteri e della modalità previste dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione associato alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione della PO e quindi prima della indizione delle procedure di interpello) e prestista dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente semibilizzato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI DI P.O. PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA UOD	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Pianc: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a semibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è completamente normata (CCNL del 21/05/2018 - DGR n. 200 del 14/05/2019, Disciplinare approvato con DGR 432/19 dalla DG 14 per le indicazioni operative. Tra l'altro, in base alle disposizioni, al personale di cat D può essere conferito un incarico di PO sulla base dei criteri e della modalità previste dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione associato alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione della PO e quindi prima della indizione delle procedure di interpello) e prestista dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente semibilizzato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo	01 - Attività istruttoria - Decreto di assegnazione dell'incarico	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Pianc: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a semibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è completamente normata (CCNL del 21/05/2018 - DGR n. 200 del 14/05/2019, Disciplinare approvato con DGR 432/19 dalla DG 14 per le indicazioni operative. Tra l'altro, in base alle disposizioni, al personale di cat D può essere conferito un incarico di PO sulla base dei criteri e della modalità previste dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione associato alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione della PO e quindi prima della indizione delle procedure di interpello) e prestista dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente semibilizzato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600992 - STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI DI P.O. PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA UOD	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Pianc: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a semibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è completamente normata (CCNL del 21/05/2018 - DGR n. 200 del 14/05/2019, Disciplinare approvato con DGR 432/19 dalla DG 14 per le indicazioni operative. Tra l'altro, in base alle disposizioni, al personale di cat D può essere conferito un incarico di PO sulla base dei criteri e della modalità previste dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione associato alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione della PO e quindi prima della indizione delle procedure di interpello) e prestista dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente semibilizzato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Mancanza di imparzialità.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Attuazione del disciplinare per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione ai dipendenti di ruolo della G.R. della Campania, così come approvato dalla DGR n. 152 del 3/4/2024.	Basso - Valutazione di rischio bassa in ragione delle specifiche disposizioni previste da disciplinare.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Medio - Rischio medio in quanto processo discrezionale	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	01 - Intero processo	Inadeguata pesatura delle posizioni attribuite., Inosservanza della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione nel rispetto di quanto stabilito dal: - CCNL Funzioni Locali 2019-2021, agli artt. 16 e ss.(incarichi di Elevata Qualificazione, posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia gestionale e organizzativa o con contenuti di alta professionalità); - Disciplinare per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione ai dipendenti di ruolo della G.R. della Campania approvato con D.G.R. n. 152 del 03.04.2024.	Basso - Il rating di rischio è basso dal momento che il processo in questione è fortemente disciplinato e non rlava verso l'esterno.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN05 - Conferimento di incarichi di elevata qualificazione ai dipendenti regionali	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - MG 2 Codice di comportamento Codice di comportamento (artt. 4, 6, 7, 8 e 13)	Basso - Il conferimento di incarichi di cui trattasi è commisurata alle competenze del singolo	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Intero processo	Criteri di conferimento non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.; Disciplinare regionale in materia.	Basso - Procedura regolamentata dalla normativa in materia , dalla disciplina sulle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli obblighi di pubblicazione che nel caso di specie prevedono l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", con l'inserimento degli incarichi, indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.; Disciplinare regionale in materia.	Basso - Procedura regolamentata dalla normativa in materia , dalla disciplina sulle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli obblighi di pubblicazione che nel caso di specie prevedono l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", con l'inserimento degli incarichi, indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Intero processo	Criteri di conferimento non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.; Disciplinare regionale in materia.	Basso - Procedura regolamentata dalla normativa in materia , dalla disciplina sulle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli obblighi di pubblicazione che nel caso di specie prevedono l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", con l'inserimento degli incarichi, indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Intero processo	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di conferimento non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.; Disciplinare regionale in materia.	Basso - Procedura regolamentata dalla normativa in materia , dalla disciplina sulle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli obblighi di pubblicazione che nel caso di specie prevedono l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", con l'inserimento degli incarichi, indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Intero processo	Criteri di conferimento non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.; Disciplinare regionale in materia.	Basso - Procedura regolamentata dalla normativa in materia , dalla disciplina sulle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli obblighi di pubblicazione che nel caso di specie prevedono l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", con l'inserimento degli incarichi, indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi agghiutivi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di conferimento non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.; Disciplinare regionale in materia.	Basso - Procedura regolamentata dalla normativa in materia , dalla disciplina sulle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli obblighi di pubblicazione che nel caso di specie prevedono l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", con l'inserimento degli incarichi, indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di conferimento non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.; Disciplinare regionale in materia.	Basso - Procedura regolamentata dalla normativa in materia , dalla disciplina sulle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli obblighi di pubblicazione che nel caso di specie prevedono l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", con l'inserimento degli incarichi, indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Mia e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Criteri di conferimento non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.; Disciplinare regionale in materia.	Basso - Procedura regolamentata dalla normativa in materia , dalla disciplina sulle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli obblighi di pubblicazione che nel caso di specie prevedono l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", con l'inserimento degli incarichi, indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi agghiutivi., Criteri di selezione non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - - Trasparenza: pubblicazione del provvedimento d'incarico in casa di vetro ex L.R. n. 23/2017 e in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 18, c. 1 del D.Lgs. 33/2013; - Astensione in caso di conflitto d'interessi ex art. 6 e 7 del codice di comportamento; - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso perché le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016, sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente. Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - Intero processo	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure Generali: - Trasparenza: pubblicazione del provvedimento d'incarico in casa di veto ex L.R. n. 23/2017 e in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 18, c. 1 del D.Lgs. 33/2013; - Astensione in caso di conflitto d'interessi ex art. 6 e 7 del codice di comportamento; - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il provvedimento di conferimento dell'incarico è pubblicato e sono attuate le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016. Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente, in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum delle stesso.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure Generali: - Trasparenza: pubblicazione del provvedimento d'incarico in casa di veto ex L.R. n. 23/2017 e in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 18, c. 1 del D.Lgs. 33/2013; - Astensione in caso di conflitto d'interessi ex art. 6 e 7 del codice di comportamento; - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso grazie alle procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016. Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente, e in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità dei prodotto agricolo	01 - Intero processo	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso perché le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016, sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente. Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi dell'art. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - Trasparenza: pubblicazione ai sensi dell'art. 18 del DF. Lgs. 33/2013 s in "Casa di vetro" ex art. 5 della L.R. 23/2017. Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e trasparente; sono attuate le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016, sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente - Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum delle stesso.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e trasparente; sono attuate le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016, sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente - Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum delle stesso.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misure Generali: - Trasparenza: pubblicazione del provvedimento d'incarico in casa di veto ex L.R. n. 23/2017 e in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 18, c. 1 del D.Lgs. 33/2013; - Astensione in caso di conflitto d'interessi ex art. 6 e 7 del codice di comportamento; - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è trasparente; sono attuate le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016, sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente - Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum delle stesso. Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento), dal PTPCT e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interesse)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - Intero processo	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è svolta in maniera trasparente; sono attuate le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016, sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente. Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum della stesso.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016 e della pertinenti disposizioni del D.Lgs 165/2001	Basso - Il processo è regolato dalla normativa di settore. Per incarichi esterni si tratta di verificare l'assenza di conflitti di interessi, anche potenziali, in considerazione della attività esplicate dal dipendente nell'ambito lavorativo e di attestare la compatibilità di diritto e di fatto dell'incarico; il grado di rischio è basso per le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016, sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente; il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum dello stesso.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure attuate: - trasparenza: pubblicazione del provvedimento d'incarico in casa di vetro ex L.R. n. 23/2017, pubblicazione dei dati e informazioni prescritti dall'art. 18 del D. Lgs. n. 33/2013 e dei dati trasmessi all'Anagrafe delle prestazioni; - astensione in caso di conflitto d'interessi ex art. 6 e 7 del Codice di comportamento; - rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il provvedimento di conferimento dell'incarico è pubblicato e sono attuate le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016. Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente, in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum dello stesso.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500792 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Misure Generali: - Trasparenza: pubblicazione del provvedimento d'incarico in casa di vetro ex L.R. n. 23/2017 e in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 18, c. 1 del D.Lgs. 33/2013; - Astensione in caso di conflitto d'interessi ex art. 6 e 7 del codice di comportamento; - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il provvedimento di conferimento dell'incarico è pubblicato e sono attuate le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016. Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente, in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum dello stesso.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500793 - STAFF - Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguata competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016. -Partecipazione dei funzionari a corsi di formazione organizzati dall'amministrazione regionale	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e trasparente; sono attuate le procedure definite dal disciplinare approvato con DGR 316/2016, sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza del dipendente. Il processo di attribuzione di incarichi aggiuntivi avviene in funzione della specializzazione del dipendente tracciata e verificabile dal curriculum dello stesso.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento.	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento.	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - "Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500805 - Gestione finanziaria-Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500806 - Infrastrutture ferroviarie	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500851 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500894 - STAFF - Supporto tecnico operativo per l'attuazione della deliberazione CIPE n. 54/2016 e ss.mm. e ii.	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento.	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Inosservanza del principio generale		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - L'attività e sottoposta alla pubblicazione degli atti di adozione del conferimento	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	[Trasparenza] - Pubblicazione degli atti di attribuzione degli incarichi.	Trasparenza	Verifica della corretta pubblicazione di tutti gli atti di conferimento degli incarichi sul portale "Casa di Vetro" e su "Amministrazione Trasparente"	30_11_2025	Dirigente	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Inosservanza del principio generale		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - L'attività e sottoposta alla pubblicazione degli atti di adozione del conferimento	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	[Trasparenza] - Rafforzamento della trasparenza mediante pubblicazione di dati ed atti ulteriori rispetto a quelli obbligatori	Trasparenza	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	30.11.2025	dirigente	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	Perc.	100.00

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Rilascio di nulla osta se richiesto e se ricorrono gli estremi	Criteri di selezione non trasparenti., 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 della risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Controllo: documentazione in autocertificazione, eventuali successivi controlli presso altre P.A. o Agenzia delle entrate.	Basso - Ai fini dell'attribuzione di un incarico aggiuntivo la procedura è strettamente formalizzata dalle norme esistenti e dalle circolari attuative predisposte dalla DG Risorse Umane. Nello specifico della fase processuale ascrivibile alla presente Direzione il Direttore deve solo, visti gli atti presentati in autocertificazione o di altre P.A., esprimere il proprio nulla osta alla successiva attribuzione dell'incarico da parte della DG 14 o di incarico esterno per il quale è stato richiesto il n.o.. previa presentazione di documentazione in autocertificazione, eventuali successivi controlli presso altre P.A. o Agenzia delle entrate.	Basso									
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - attività istruttoria di supporto all'organo competente alla nomina dei componenti commissioni per interpelli incarichi dirigenziali .	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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO : controlli interni in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati ex art. 35bis d.lgs. 165/2001 in tema di assenza di condanne nonché di assenza di conflitto di interessi.	Basso - La procedura per la designazione dei componenti le Commissioni è disciplinata dalla DGRC 557/2020 e la designazione viene effettuata dagli Uffici di diretta collaborazione del Presidente. Si ritiene idonea la misura indicata.	Basso	(Controllo) - Controlli a campione	Controllo	Verifiche a campione sulle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità dei componenti delle commissioni di interpello nella misura del 20%.	30/11/2025	Dirigente	Nota protocollata sulle risultanze delle verifiche a campione effettuate.	S/N	Si
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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 della risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - trasparenza pubblicazione degli atti in "Casa di vetro"	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso	(Controllo) - Predisposizione e utilizzo di una check list	Controllo	Predisposizione e utilizzo di una check list al fine di garantire la rotazione nell'assegnazione degli incarichi	In concomitanza della necessità di affidamento dell'incarico	Dirigente	Predisposizione e utilizzo di una check list	S/N	Si
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., 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)., Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., 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		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso									
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., Mancata esecuzione dell'incarico., Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - In sede di Assegnazione di Responsabilità dei Procedimento, l'incaricato e il Dirigente rilasciano Autocertificazione ai sensi dell'Articolo 6 bis della Legge n° 241/90 e dell'art. 6 comma 2 del DPR n° 62/13, in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi. Formazione: disponibilità del webinar in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale. in programma n° 2 focus: il primo su DGRC n° 5 del 10/01/2024 - proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania e importanza del CdC in funzione della interazione del dipendente con le misure del PIAO; il secondo focus riguarderà il whistleblowing e le misure previste per i dipendenti che effettuano segnalazioni di irregolarità e illegalità. Notificate DGRC n° 90 del	Basso - trattasi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso									

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - Intero processo	Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., 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 coi migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., 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		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., 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)., 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 coi migliore o più produttivo impiego delle risorse		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi coi personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600600 - GRANDI OPERE	01 - Conferimento incarico	Mancata esecuzione dell'incarico., 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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Rotazione degli incarichi di natura tecnica(RUP, DDLL, COLLAUDI, ETC.), in base alle competenze e agli incarichi già conferiti in precedenza, attraverso interpelli interni e al di fuori del personale in servizio presso l'Ufficio Speciale Verifica di autodichiarazioni di assenza di conflitti d'interesse e di non incompatibilità	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attribuzione degli incarichi avviene a rotazione per il personale interno e mediante interpello per i dipendenti regionali di altre DG.	Basso	[Controllo] - Verifica autodichiarazioni	Controllo	Verifica a campione su almeno il 50% delle autodichiarazioni di assenza di conflitti di interesse e di non incompatibilità	entro il 30.11.2025	Dirigente SPL	Report annuale su eventuali incongruenze emerse dai controlli sulle autodichiarazioni.	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - Istruttoria, proposta e supporto alla Direzione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Gli incarichi aggiuntivi sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SSL su indicazione del Dirigente di SPL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria. Infatti l'attribuzione di incarichi aggiuntivi - RUP, Gruppi di lavoro, Commissioni - è in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Istruttoria, proposta e supporto alla Direzione	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Verifica autodichiarazioni	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria. Infatti l'attribuzione di incarichi aggiuntivi - RUP, Gruppi di lavoro, Commissioni - è in capo alla SPL	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Verifica Autodichiarazioni	30/11/2025	DIRIGENTE SSL	Report su eventuali incongruenze emerse dai controlli sulle autodichiarazioni.	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Istruttoria, proposta e supporto alla Direzione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Gli incarichi aggiuntivi sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SSL su indicazione del Dirigente di SPL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria. Infatti l'attribuzione di incarichi aggiuntivi - RUP, Gruppi di lavoro, Commissioni - è in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Istruttoria, proposta e supporto alla Direzione	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Gli incarichi aggiuntivi sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SSL su indicazione del Dirigente di SPL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria. Infatti l'attribuzione di incarichi aggiuntivi - RUP, Gruppi di lavoro, Commissioni - è in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600693 - STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	01 - Istruttoria, proposta e supporto alla Direzione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Gli incarichi aggiuntivi sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SSL su indicazione del Dirigente di SPL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della UOD è limitata alla sola istruttoria. Infatti l'attribuzione di incarichi aggiuntivi - RUP, Gruppi di lavoro, Commissioni - è in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	600600 - GRANDI OPERE	600694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Istruttoria, proposta e supporto alla Direzione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Gli incarichi aggiuntivi sono attribuiti mediante decreto del Dirigente di SPL su indicazione del Dirigente di SSL.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività della SSL è limitata alla sola istruttoria. Infatti l'attribuzione di incarichi aggiuntivi - RUP, Gruppi di lavoro, Commissioni - è in capo alla SPL	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	01 - Intero processo	Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Valutazione comparativa dei curricula. Astensione in caso di conflitto di interesse. Rispetto delle disposizioni contenute nel CCNL	Basso - Il rating di rischio è basso dal momento che il processo in questione è regolamentato e non rileva verso l'esterno.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il processo ha un rating basso perché sebbene abbia discrezionalità alta non produce interessi esterni e la disciplina contrattuale esistente risulta idonea	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500101 - Gestione finanziaria del PO FSE Campania	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il conferimento di tali incarichi avviene, su richiesta del dirigente, sulla base delle necessità di carattere oggettivo che giustificano lo stesso	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500102 - Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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.)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il processo ha un rating basso perché sebbene abbia discrezionalità alta non produce interessi esterni e la disciplina contrattuale esistente risulta idonea	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500103 - Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86 641/96 e 208/98	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., 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)., 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;		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il processo ha un rating basso perché sebbene abbia discrezionalità alta non produce interessi esterni e la disciplina contrattuale esistente risulta idonea	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500104 - Controlli di I livello FSE	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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.)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il processo ha un rating basso perché sebbene abbia discrezionalità alta non produce interessi esterni e la disciplina contrattuale esistente risulta idonea	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500105 - Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,., 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.)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il processo ha un rating basso perché sebbene abbia discrezionalità alta non produce interessi esterni e la disciplina contrattuale esistente risulta idonea	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500101 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'Incarico.,, 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.)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il processo ha un rating basso perché sebbene abbia discrezionalità alta non produce interessi esterni e la disciplina contrattuale esistente risulta idonea	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500102 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,, Mancata esecuzione dell'incarico.,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,., 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.)., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il processo ha un rating basso perché sebbene abbia discrezionalità alta non produce interessi esterni e la disciplina contrattuale esistente risulta idonea	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,, 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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., 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		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività lascia pochi margini di discrezionalità essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge. Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO attuate dall'Ufficio risultano esse ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi. Tuttavia si ritiene che questi ultimi possano verificarsi laddove l'attività tenda a favorire taluni soggetti rispetto ad altri determinando disparità di trattamento e favorendo vantaggi illeciti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della DG in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della struttura con indicazione della tematiche attinenti la promozione dell'etica dei comportamento;	DIRETTORE GENERALE	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3,00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500201 - Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del tessuto produttivo campano	01 - Intero processo	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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Mancata esecuzione dell'Incarico.,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,, Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato; tuttavia permangono rischi corruttivi legati a comportamenti lesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Intero processo	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 coi 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., 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		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività lascia pochi margini di discrezionalità essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge. Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO 2024-2026 attuate dall'Ufficio e richiamate nella sezione "misure già esistenti ed attuate" che risultano essere ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi. Tuttavia si ritiene che essi possano verificarsi laddove l'attività tenda a favorire taluni soggetti rispetto ad altri determinando disparità di trattamento e favorendo vantaggi illeciti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novativi in ordine al codice di comportamento verranno prodotte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Intero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o inagionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di gestione amministrativa (conferimenti con dedizione giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi politici nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico; ecc.)., 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		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: artt. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività lascia pochissimi margini di discrezionalità, essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge. Le misure di prevenzione attualmente previste dal PTPCT 2022/2024 attuate dall'Ufficio e richiamate tra le "misure già esistenti ed attuate" risultano essere ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi. Tuttavia si ritiene che essi possano verificarsi laddove l'attività tenda a favorire taluni soggetti rispetto ad altri determinando disparità di trattamento e favorendo vantaggi illeciti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte ai personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro-tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea indicazione di dati., Spese per incarichi e consulenze inutili o inagionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività lascia pochi margini di discrezionalità essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge. Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT attuate dall'Ufficio risultano essere ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi. Tuttavia si ritiene che essi possano verificarsi laddove l'attività tenda a favorire taluni soggetti rispetto ad altri determinando disparità di trattamento e favorendo vantaggi illeciti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente UOD04	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., 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 coi 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., Erronea indicazione di dati., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); art 9 del CDDI; divulgazione del codice disciplinare; astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo è connettamente proceduralizzato e la discrezionalità è limitata. Infatti l'attività lascia pochissimi margini di discrezionalità essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge. Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021 attuate dall'Ufficio e richiamate nella colonna M risultano essere ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi L'interesse esterno appare comunque medio potendosi lo stesso annidare in circostanze ben enucleate nella colonna G, in particolare attraverso conferimenti finalizzati a favorire determinati soggetti o criteri di selezione non trasparenti.	Basso	Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente UOD 05	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500206 - Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione della Area Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati	01 - Intero processo	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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o inagionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività lascia pochi margini di discrezionalità essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge.	Basso	predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai processi della SSL	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente UOD06	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500291 - STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0	01 - Intero processo	Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obblgi di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obblgi di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività lascia pochi margini di discrezionalità essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge. Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2024 attuate dall'Ufficio risultano esse ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi. Tuttavia si ritiene che essi possano verificarsi laddove l'attività tenda a favorire taluni soggetti rispetto ad altri determinando disparità di trattamento e favorendo vantaggi illeciti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note semestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni semestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente STAFF 91	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'intero processo a supporto della Direzione	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Mancata esecuzione dell'incarico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obblgi di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obblgi di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività lascia pochi margini di discrezionalità essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge. Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021 attuate dall'Ufficio e richiamate nella colonna M risultano esse ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi.Tuttavia si ritien eche essi possano verificarsi laddove l'attività tenda a favorire taluni soggetti rispetto ad altri determinando disparità di trattamento e favorendo vantaggi illeciti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazione annuale al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro l'annualità di riferimento nota promanante dal Dirigente p.t. rivolta al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente Staff92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei dati., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obblgi di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obblgi di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività lascia pochi margini di discrezionalità essendo legato a procedimenti che seguono un iter previsto dalla legge. Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021 attuate dall'Ufficio e richiamate nella colonna M risultano esse ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi.Tuttavia si ritien eche essi possano verificarsi laddove l'attività tenda a favorire taluni soggetti rispetto ad altri determinando disparità di trattamento e favorendo vantaggi illeciti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	DIRIGENTE STAFF 93	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500294 - STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	01 - Intero processo	Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obblgi di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obblgi di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo ha un grado di rischio molto basso in quanto sono periodicamente verificate le attività realizzate e gli obiettivi raggiunti, alla stregua di quanto indicato per i titolari di P.O.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente staff 94	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (art. 18, d.lgs 33/2013), di Codice di comportamento (con particolare riferimento agli artt. 6,7 e 9) e della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse	Basso - Il processo in esame è regolarmentato da disposizioni di contratto, sia nazionale che decentrato, e da normative interne che ne limitano lo spazio di discrezionalità	Basso	[Trasparenza] - Trasparenza e comparazione nella attribuzione dell'incarico.	Trasparenza	Acquisizione e comparazione tra i curricula dei dipendenti e applicazione dei criteri contenuti nelle norme contrattuali e nelle circolari emanate dai competenti uffici regionali	30-nov	Dirigente SPL	Numero di dipendenti assegnati/Numero di curricula valutati	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Fase propositiva	Criteri di conferimento non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - La fase del processo ha un basso rischio in quanto le proposte sono sottoposte a un controllo basato su evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza dei dipendenti	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Fase propositiva	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Criteri di conferimento non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - La fase del processo ha un basso rischio in quanto le proposte sono sottoposte a un controllo basato su evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza dei dipendenti	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Fase propositiva	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di conferimento non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - La fase del processo ha un basso rischio in quanto le proposte sono sottoposte a un controllo basato su evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza dei dipendenti	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e risorse naturali	01 - Fase propositiva	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Criteri di conferimento non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - La fase del processo ha un basso rischio in quanto le proposte sono sottoposte a un controllo basato su evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza dei dipendenti	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Fase propositiva	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di conferimento non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - La fase del processo ha un basso rischio in quanto le proposte sono sottoposte a un controllo basato su evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza dei dipendenti	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Fase propositiva	Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Erronea indicazione di dati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - La fase del processo ha un basso rischio in quanto le proposte sono sottoposte a un controllo definito sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza dei dipendenti	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Istruttoria delle proposte delle UOD	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Mancata esecuzione dell'incarico., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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.)., 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		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Fase del processo a basso rischio in quanto consistente in un mero controllo, da parte dello Staff 92, delle proposte delle UUOODD basato sulle competenze del personale a cui conferire l'incarico e guidato dalla normativa regionale e nazionale di settore	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Intero processo	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI vigenti.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500715 - Politica Agricola Comune	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI vigenti	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	01 - Intero processo	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'affidamento dell'incarico.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL (CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 art. 84) e del CCDI 2024.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità dei prodotto agricolo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500721 - Servizio Fitosanitario	01 - Intero processo	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI vigente in materia;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Intero processo	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI;	Basso - Il processo pur avendo dei margini di discrezionalità ha un rating di rischio basso perché è svolto sulla base di specifici fabbisogni dell'Ente e in base alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti. Gli atti prodotti sono depositati presso la struttura, eventuali interessati possono esercitare il diritto di accesso agli atti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive riferite a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL (2019 - 2021 art. 84) e del CCDI 2021.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500793 - STAFF- Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - -Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI. -Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi dell'art. 6 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; -Partecipazione dei funzionari a corsi di formazione organizzati dall'amministrazione regionale	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto è svolto sulla base di evidenze oggettive afferenti a specifici fabbisogni dell'Ente e alle competenze ed esperienze professionali del dipendente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Criteri di conferimento non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Formazione per i dirigenti: partecipazione a webinar proposti dall'amministrazione nelle materie trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di conferimento è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano stonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Spesa per incarichi e consulenze inutili o ingiustificati (es. in difetto del presupposto della carenza di personale interno, scarsamente motivate, ecc.)., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 PIAO vigente; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate, disciplinate dalla normativa di settore (ordinamento regionale, disciplina contrattuale, linee guida)	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 PIAO vigente; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate, disciplinate dalla normativa di settore (ordinamento regionale, disciplina contrattuale, linee guida)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2021-2023 e della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 11 PIAO vigente; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate, disciplinate dalla normativa di settore (ordinamento regionale, disciplina contrattuale, linee guida)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500902 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 PIAO vigente; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate, disciplinate dalla normativa di settore (ordinamento regionale, disciplina contrattuale, linee guida)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500903 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 10 PIAO vigente; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate, disciplinate dalla normativa di settore (ordinamento regionale, disciplina contrattuale, linee guida)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500904 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO 2024-2026; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 PIAO 2024-2026; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021.	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate, disciplinate dalla normativa di settore (ordinamento regionale, disciplina contrattuale, linee guida).	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro"; Controllo: Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o incorribilità rese dai dipendenti, Dichiarazione di mancanza di conflitto d'interesse resa dal dirigente firmatario.	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono il conferimento di tali incarichi solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale e la pubblicità tra dipendenti candidati a tale conferimento fa si che sia presente un controllo reciproco che, in uno alla regolamentazione prevista rendono il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi . Le misure generali quali la Regolamentazione - trasparenza presidiano efficacemente il processo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e della biblioteche	01 - Intero processo	Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - TRASPARENZA - Misura generale 3 del PIAO 2024-2024 - "Rotazione" - Rotazione degli incarichi dirigenziali. CONTROLLO: Controllo della struttura sovraordinata. TRASPARENZA: Pubblicazione nella sezione "Casa di Vetro" ai sensi della L. R. 23/2017.	Basso - Il conferimento dell'incarico viene controllato dalla struttura sovraordinata e pubblicato in Casa di Vetro. Il processo risulta adeguatamente presidiato dalle misure generali già esistenti ed attuate.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea indicazione di dati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Previsione di misure generali del rischio quali "Acquisizione di dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità" da parte del dipendente interessato, nonché "astensione in caso di conflitto di interesse." resa dal dirigente	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono disciplinare in maniera stringente le modalità di conferimento di tali incarichi, conferibili solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale rende il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi . Le misure generali quali la Regolamentazione - trasparenza presidiano efficacemente il processo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501203 - Persone giuridiche private	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea indicazione di dati., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro"; Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità rese dai dipendenti, Dichiarazione di mancanza di conflitto d'interesse resa dal dirigente firmatario. Processo strettamente vincolato ai sensi del CCNL e CCDI.	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono il conferimento di tali incarichi solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale e la pubblicità tra dipendenti candidati a tale conferimento fa si che sia presente un controllo reciproco che, in uno alla regolamentazione prevista rendono il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi . Le misure generali quali la Regolamentazione - trasparenza presidiano efficacemente il processo	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea indicazione di dati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione della dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità rese dai dipendenti, Dichiarazione di mancanza di conflitto d'interesse resa dal dirigente firmatario. Anno 2024: con misura interinale la procedura per il conferimento di incarichi EQ il processo in questione ha trovato una ,piuttosto stringente regolamentazione nella la DGR n. 152 del 3/04/2024, di approvazione, ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, del "Disciplinare per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione ai dipendenti di ruolo della G.R. della Campania nonchè nella nota prot.241428 del 15/03/2024 (e suoi allegati) con la quale la Direzione Generale per la Risorsa Umana ha fornito indicazioni operative in ordine alla modalità di svolgimento degli interpelli per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione,	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono il conferimento di tali incarichi solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale e la pubblicità tra dipendenti candidati a tale conferimento fa si che sia presente un controllo reciproco che, in uno alla regolamentazione prevista rendono il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi . Le misure generali quali la Regolamentazione - trasparenza presidiano efficacemente il processo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità rese dai dipendenti, Dichiarazione di mancanza di conflitto d'interesse resa dal dirigente firmatario.	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono il conferimento di tali incarichi solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale e la pubblicità tra dipendenti candidati a tale conferimento fa si che sia presente un controllo reciproco che, in uno alla regolamentazione prevista rendono il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi . Le misure generali quali la Regolamentazione - trasparenza presidiano efficacemente il processo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea indicazione di dati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità rese dai dipendenti, Dichiarazione di mancanza di conflitto d'interesse resa dal dirigente firmatario. Assegnazione di obiettivi individuali correlati ma ulteriori rispetto alle disposizioni del provvedimento di attribuzione di specifica responsabilità	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono il conferimento di tali incarichi solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale e la pubblicità tra dipendenti candidati a tale conferimento fa si che sia presente un controllo reciproco che, in uno alla regolamentazione prevista rendono il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi. Le misure generali quali la Regolamentazione - trasparenza presidiano efficacemente il processo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501291 - STAFF - Funzioni di supporti tecnico- operativo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione della dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità rese dai dipendenti. Dichiarazione di mancanza di conflitto d'interesse resa dal dirigente firmatario. Anno 2024: In data 30.01.2024 è stata convocata una riunione informativa con tutto il personale dell'Ufficio volta ad approfondire gli articoli del Codice di Comportamento ed ai temi attinenti le varie discipline del P.I.A.O. 2024-2026. Con nota 482037 del 14/10/2024 sono state trasmesse a tutto il personale dello Staff le slides e le circolari, prodotte dalla DG12, contenenti le nuove previsioni del Codice e la normativa a supporto delle disposizioni in attuazione della MG2 P.I.A.O. 2024-2026, par. 2.3.7 sez. II.	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono il conferimento di tali incarichi solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale e la pubblicità tra dipendenti candidati a tale conferimento fa si che sia presente un controllo reciproco che, in uno alla regolamentazione prevista, rendono il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi. Le misure generali quali la Regolamentazione - trasparenza presidiano efficacemente il processo.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico- amministrativo	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea indicazione di dati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità rese dai dipendenti. Dichiarazione di mancanza di conflitto d'interesse resa dal dirigente firmatario. Anno 2023: formazione su rischi corruttivi con focus su articoli del Codice Comportamento e Codice Disciplinare (prot. nn. 357331 e 390624 del 2023). Anno 2024: acquisizione di dichiarazioni di assenza conflitto interessi (prot. 70005/2024), formazione in materia di anticorruzione (prot. nn. 190681, 481427/2024).	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono il conferimento di tali incarichi solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale e la pubblicità tra dipendenti candidati a tale conferimento fa si che sia presente un controllo reciproco che, in uno alla regolamentazione prevista rendono il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi. Le misure generali quali la Regolamentazione - trasparenza presidiano efficacemente il processo	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501293 - STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea indicazione di dati., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione della dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità resa dai dipendenti, Dichiarazione di mancanza di conflitto d'interesse resa dal dirigente firmatario. Codice di comportamento anno 2024: trasmissione circolare della DG 501402 prot. n. 428588 del 13/09/2024, nonché della nota prot. n. 430932 del 16/09/2024 da parte della DG5012 per l'attuazione della MC2 PIAO 2024/2026 par. 2.3.7. sez. II.	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono il conferimento di tali incarichi solo in presenza di specifiche competenze e funzioni certificabili. La previsione contrattuale e la possibilità di controllo consentita a tutti i dipendenti candidati al conferimento attraverso la pubblicazione dei relativi provvedimenti di concessione ai sensi dell'art. 5, comma 6 ter L.R. n. 23/2017 (Casa di Vetro), in uno alla regolamentazione prevista, rendono il rating basso. Inoltre il conferimento di incarichi rientra nella responsabilità del Dirigente che a sua volta risponde del conseguimento degli obiettivi. Le misure generali quali la Regolamentazione (applicazione del CCDI) - trasparenza (pubblicazione dei dati in casa di vetro), presidiano efficacemente il processo. Codice di comportamento anno 2024: trasmissione circolare della DG 501402 prot. n. 428588 del 13/09/2024, nonché della nota prot. n. 430932 del 16/09/2024 da parte	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente) e attuazione della disciplina in materia di conflitto d'interessi	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501301 - Gestione delle Entrate Regionali	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501312 - Documento Economico Finanziario Regionale - Conti pubblici territoriali	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501313 - Tesoreria - Istruttoria per la perificazione dei conti degli agenti contabili	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).(Rotazione) - Lavoro in team e compartecipazione del personale alle attività	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501314 - Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente. Fiscalità Passiva	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501315 - Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione anche nella qualità di Terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Doppio controllo interno; funzionario/dirigente.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501316 - Attività di supporto all'Organo di controllo e al Terzo Certificatore	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente) e attuazione della disciplina in materia di conflitto d'interessi	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo, inoltre, è sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501317 - Gestione Tassa automobilistica	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501318 - Gestione Tributi regionali	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501319 - Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo, inoltre, è sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501320 - Contenzioso e Normativa tributaria	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione della competenze interne all'ente.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il personale ha lo stesso trattamento economico e pari responsabilità. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14).	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501392 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Amministrativo - Compiti di cui all'allegato "A" della DGRC n. 478/2012 e ss.mm. e ii.	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501393 - Funzioni di supporto Tecnico-Operativo - Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501394 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolgi i compiti di vicedirettore con funzioni vicarie	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14).	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501395 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Autorità di Certificazione	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501396 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Controllo economico-finanziario sulle società partecipate sugli organismi non societari controllati e sugli organismi dipendenti dalla Regione. Circolarizzazione e Bilancio consolidato	01 - Gestione delle risorse umane: conferimento di incarichi per compiti di specifica responsabilità;	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura (S):Doppio controllo interno (Funzionario/Dirigente).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta ad apprezzabile rischio corruttivo. Il processo risulta inoltre vincolato nel quantum e sottoposto a controllo da parte di altre Strutture (DG 14)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - conferimento limitato al personale della propria dg	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea indicazione di dati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in terma di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Mancata esecuzione dell'incarico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1. Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026 (Codice di Comportamento; Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7);	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed inquadramento del personale - Applicazione istituti normativo e contrattuali	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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)., Conferimento finalizzato a favorire		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente. 2.astensione in caso di conflitto d'interessi. 3.Formazione in materia di "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Trattasi di processo definito da norme del CCNL Funzioni Locali e dal Contratto decentrato per il medesimo comparto. Lo stesso risulta presidiato dalle misure esistenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea indicazione di dati., Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante pec edure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa. , Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in terma 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Inosservanza di alcuni aspetti della		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali: 1.Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 13 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e tirocinanti per illustrazione Codice di comportamento; nel 2023 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8 e 13 del Codice vigente. Riscontri annuali (2021 - 2022 - 2023) sull'attuazione della Misura forniti alla SPL di appartenenza. 2.Astensione in caso di conflitto di interessi: Monitoraggi semestrali 3.Formazione anno 2021: Webinar in materia di Trasparenza e privacy: approfondimenti; Laboratori su "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione. Laboratori"; Corso on line sul Codice di comportamento 2021. Formazione anno 2022 - Corsi on line in materia di: Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501403 - Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - L'intero processo escluisivamente per il personale dell'ufficio	Erronea indicazione di diritt.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Misure generali del vigente PTPCT - 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente. 2.astensione in caso di conflitto d'interessi. 3.Formazione in materia di Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente pesidiate da misure già previste	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro - Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - l'ufficio detiene il monitoraggio per gli incarichi di tutta la Regione. Il conferimento dell'incarico è limitato al personale assegnato alla UOD	Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Erronea indicazione di diritt., Insufficienza di parametri valutatitei predeterminati., 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 valutatitei 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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo).		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - 1. Tenuta banca dati incarichi dell'intera Regione. 2. Misure generali del vigente PIAO- Sottosezione 2.3.7 (Trasparenza, Codice di Comportamento, Astensione in caso di conflitto di interessi, formazione specifica, Antipantouflage); 3. La disposizione di servizio n.4/2023 prevede doppia firma del funzionario e del dirigente sugli atti e la sigla dell' istruttore consentendo la responsabilizzazione dei dipendenti impegnati nella fase di processo e la condivisione delle diverse fasi dell'istruttoria. (limitatamente agli incarichi del personale assegnato); 4. attivazione flusso informativo dal trattamento economico per ulteriore controllo	Basso - Il processo è svolto esclusivamente dal Dirigente. Gli incarichi di responsabilità sono affidati ai dipendenti dell'ufficio in coerenza con le attività e le competenze dello stesso. L'affidamento avviene con provvedimento del Dirigente, protocollato e trasmesso agli uffici competenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501405 - Trattamento economico personale regionale e comandato - gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi - gestione servizio contributivo - costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	01 - Intero processo	Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - 1.Misure Generali del vigente PTPCT; 2. Codice di Comportamento (artt. 4, 6 e 7) ; 3. doppia firma del funzionario e del dirigente	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente pesidiate da misure già previste	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - Intero processo	Insufficienza di parametri valutatitei predeterminati., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., 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 valutatitei 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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - A presidio del presente processo risultano previste ed attuate le seguenti misure: 1.Misure Generali della vigente Sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 (MG2 Codice di Comportamento; MG3 Rotazione del personale; MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. doppia firma del funzionario e del dirigente; 4. Corso "PNA 2022-2024 novità e strumenti Schema per la redazione sez. Rischi corruttivi"; Corso "Whistleblowing novità del decreto n. 24_2023".	Basso - Trattasi di processo poco ricorrente per la Struttura, disciplinato da norme del CCNL Regioni - Enti Locali e dal Contratto decentrato per il medesimo comparto, sufficientemente presidiato dalle misure esistenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Insufficienza di parametri valutatitei predeterminati., 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 valutatitei 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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - 1. Misure Generali del vigente PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. formazione: Corso "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" destinato ai Dirigenti ed al personale del comparto;	Basso - Trattasi di processo poco ricorrente per la Struttura, disciplinato da norme del CCNL Regioni - Enti Locali e dal Contratto decentrato per il medesimo comparto, sufficientemente presidiato dalle misure esistenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - Intero processo, con riferimento al personale assegnato	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 valutatitei 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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea indicazione di diritt., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente. 2.astensione in caso di conflitto d'interessi. Controllo periodico del carico di lavoro assegnato dal Dirigente ai dipendenti in funzione degli obiettivi e competenze della UOD	Basso - Il conferimento di tali tipologie di incarichi avviene con provvedimento dirigenziale motivato protocollato.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501413 - Sistemi informativi di gestione del personale	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di conferimento non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Presupposti individuati da CCNL (art. 84) e CCDI (art. 17) Codice di comportamento	Basso - La parziale discrezionalità del processo è limitata dalla disciplina prevista dal CCNL di comparto (art. 84) e dal relativo CCDI (art. 17)	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione artt. 14, comma 1 quinquies e 18 del d.lgs. 33/2013	Medio - L'assegnazione delle specifiche responsabilità non sempre può rispondere a trasparenti criteri di professionalità e merito	Medio							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - solo con riferimento al personale assegnato	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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;, Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - disciplina del conflitto di interessi; Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza Codice di comportamento Promozione etica e standard di comportamento (riunioni sulla conoscenza del codice di comportamento) Coinvolgimento di un funzionario nell'istruttoria	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestidate da misure già previste	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - solo per il personale della propria struttura	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea indicazione di dati., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - 1) Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2024 e aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.G.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2) Codice di comportamento: (artt. 4, 6 e 7) disposizioni in tema di regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse, obbligo di astensione; 3) Doppia firma del Dirigente e del Funzionario responsabile del procedimento;	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestidate da misure già previste	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501493 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	01 - L'Ufficio ha competenza sulla fase/processo esclusivamente per quanto attiene il personale in esso incardinato	Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea indicazione di dati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Misure generali: 1.Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 13 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e tirocinanti per illustrazione Codice di comportamento; nel 2023 e 2024 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8 e 13 del Codice vigente. Riscontri annuali (2021 – 2022 – 2023 – 2024) sull'attuazione della Misura forniti alla SPL di appartenenza. Nel 2024 la Dichiarazione del dirigente sulle disposizioni in questione è stata presentata per via telematica sul portale "Servizi pubblici digitali di Regione Campania". Inoltre, al fine di effettuare controlli sulle dichiarazioni rese nel 2024 dal personale non dirigente dello scrivente staff, è stato richiesto all'Autorità Giudiziaria competente il rilascio dei certificati del casellario giudiziale relativi a tutto il personale in questione; la richiesta è stata ricontrata negativamente. 2.Astensione in caso di conflitto di	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestidate da misure già previste, con particolare riferimento agli adempimenti connessi alla Misura generale sul Codice di comportamento	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - Intero processo	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;, Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Codice di comportamento artt, 6, 7 e 13;	Basso - Il processo ha dei margini di discrezionalità; tuttavia ha una adeguato livello di trasparenza ed è sottoposto a controllo anche da parte degli altri dipendenti interessati a ricevere l'incarico di specifica responsabilità	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	01 - Adozione del provvedimento di incarico	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501501; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - Adozione del provvedimento di incarico	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501502; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	01 - Adozione del provvedimento di incarico	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Emmea valutazione dei presupposti del conferimento.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501503; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Adozione del provvedimento di incarico	Emmea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501591; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo per i dipendenti della STAFF92. Comunicazione alla DG14 ed aggiornamento dei data base anche per i dipendenti della altre SS.S.L.	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Emmea valutazione dei presupposti del conferimento.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501592; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - Intero processo	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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Procedura regolamentata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., 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)., Criteri di selezione non trasparenti.,		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - In sede di Assegnazione di Responsabilità del Procedimento, l'incaricato e il Dirigente rilasciano Autocertificazione ai sensi dell'Articolo 6 bis della Legge n° 241/90 e dell'art. 6 comma 2 del DPR n° 62/13, in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione: disponibilità del webinar in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale. in programma n° 2 focus: il primo su DGRC n° 5 del 10/01/2024 - proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania e importanza del CdC in funzione della interazione del dipendente con le misure del PIAO. il secondo focus riguarderà il whistleblowing e le misure previste per i dipendenti che effettuano segnalazioni di irregolarità e illegalità. Notificate DGRC n° 90 del	Basso - trattasi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Emmea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - I criteri per il conferimento di incarichi di specifica responsabilità sono definiti dal CCDI 2021, art 17 comma 2.1. Inoltre, vengono applicate le disposizioni contenute nel Codice di comportamento della Giunta Regionale della Campania approvato con deliberazione n. 90 del 09.02.2021 - art. nn. 6-7-13	Basso - Il processo è condiviso tra più uffici (STAFF 501702 e DIREZIONE GENERALE)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Basso - Procedura regolamentata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Criteri di selezione non trasparenti., 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		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Procedura regolamentata	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	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 coi migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Erronea indicazione di dati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia., Inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolatiche discendono dalla attività e materie che competono alla struttura di primo o secondo livello sulla base dell'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie nonchè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato,inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Spese per incarichi e consulenze inutili o ingiustnovoli (es. in difetto dei presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., 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.)., 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		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al titolare di P.O. incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolati da specifica disciplina	Basso	[Controllo] - Monitoraggio.	Controllo	acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al dipendente incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	entro 31/12/2024	dirigente UOD	acquisizione report periodico semestrale	Num.	2.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501802 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Erronea indicazione di dati., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., 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 coi migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Rotazione attraverso la partecipazione di più istruttori e/o funzionari al processo	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolatiche discendono dalla attività e materie che competono alla struttura di primo o secondo livello sulla base dell'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie nonchè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea indicazione di dati., 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 coi migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - rotazione nella assegnazione degli incarichi a funzionari e a istruttori con verifica preliminare di tutti i presupposti finalizzati all'esecuzione dell'incarico	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo dal Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Intero processo	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.)., 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		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure di c'asrtiere generale della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei responsabili di procedimenti e/o istruttori, la misura dei antipovertaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente con eventuale sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Erronea indicazione di dati., Impropria utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Rotazione attraverso la partecipazione di più istruttori e/o funzionari al processo. In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Report di controllo delle attività	30.11.2024	Dirigente	2 report di controllo	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Erronea indicazione di dati., Impropria utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Rotazione attraverso la partecipazione di più istruttori e/o funzionari al processo. In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Report di controllo delle attività concluse	30.11.2024	Responsabile del procedimento	n 2 report di controllo	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Erronea indicazione di dati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Criteri di selezione non trasparenti., Impropria utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolatiche discendono dalle attività e materie che competono alla struttura di primo o secondo livello sulla base dell'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie nonchè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., 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).,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Rotazione della pratiche a diversi istruttori	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolati che discendono dalle attività e materie che competono alla struttura di primo o secondo livello sulla base dell'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie nonchè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - rotazione nella assegnazione degli incarichi a funzionari e a istruttori con verifica preliminare di tutti i presupposti finalizzati all'esecuzione dell'incarico	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolati che discendono dalle attività e materie che competono alla struttura di primo o secondo livello sulla base dell'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie nonchè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato. Attività vincolata da norme e regolamenti.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi,. Inadeguata pesatura delle posizioni attribuite,. Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente,. Mancata esecuzione dell'incarico,. Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le Misure Generali del Codice di Comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse". Trasparenza: Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi, mediamente vincolati, che discendono dalle attività e materie che competono alla SPL e SSL sulla base dell'ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie (Rif. CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato).	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico,. Insufficienza di parametri valutativi predeterminati,. Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,. Erronea valutazione dei presupposti del conferimento,. Criteri di selezione non trasparenti,. Erronea indicazione di dati,. 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,. Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - rotazione nella assegnazione degli incarichi con verifica preliminare di tutti i presupposti finalizzati all'esecuzione dell'incarico da parte del Dirigente SSL, in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolati che discendono dalle attività e materie che competono alla struttura di primo e secondo livello sulla base dell 'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie nonché vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato. Attività vincolata da norme e regolamenti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600600 - GRANDI OPERE	600602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - Istruttoria	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,. Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Gli incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti mediante "Ordine di servizio" del Dirigente di SSL in base alle competenze ed al carico di lavoro di ciascun dipendente.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto attribuita in base agli specifici compiti assegnati a ciascun dipendente. Inoltre, il valore economico della specifica responsabilità è invariabile e, pertanto, l'assegnazione della stessa, non è soggetta ad eventuali eventi rischiosi.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600600 - GRANDI OPERE	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Istruttoria	Criteri di selezione non trasparenti,. Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Gli incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti mediante "Ordine di servizio" del Dirigente di SSL in base alle competenze ed al carico di lavoro di ciascun dipendente.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto attribuita in base agli specifici compiti assegnati a ciascun dipendente. Inoltre, il valore economico della specifica responsabilità è invariabile e, pertanto, l'assegnazione della stessa, non è soggetta ad eventuali eventi rischiosi.	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Verifica autodichiarazioni	30/11/2025	DIRIGENTE SSL	Report su eventuali incongruenze emerse dai controlli sulle autodichiarazioni	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600600 - GRANDI OPERE	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Istruttoria	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,. Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Gli incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti mediante "Ordine di servizio" del Dirigente di SSL in base alle competenze ed al carico di lavoro di ciascun dipendente.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto attribuita in base agli specifici compiti assegnati a ciascun dipendente. Inoltre, il valore economico della specifica responsabilità è invariabile e, pertanto, l'assegnazione della stessa, non è soggetta ad eventuali eventi rischiosi.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600600 - GRANDI OPERE	600691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Raccordo delle istruttorie	Criteri di selezione non trasparenti,. Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Gli incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti mediante "Ordine di servizio" del Dirigente di SSL in base alle competenze ed al carico di lavoro di ciascun dipendente.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto attribuita in base agli specifici compiti assegnati a ciascun dipendente. Inoltre, il valore economico della specifica responsabilità è invariabile e, pertanto, l'assegnazione della stessa, non è soggetta ad eventuali eventi rischiosi.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600600 - GRANDI OPERE	600692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare-Procedure di Appalto PNRR	01 - Istruttoria	Mancata o insufficiente verifica.		Fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	No	Basso - I dirigenti attribuiscono gli incarichi di specifica responsabilità in base alle competenze e alle funzioni di ciascun dipendente. Il rating di rischio è basso poichè la distribuzione della specifica responsabilità è legata ai carichi e alle mansioni di lavoro.	Basso	Report annuale a cura di ciascun dipendente circa la realizzazione dell'incarico di specifica responsabilità assegnato	Controllo	Il dirigente entro il termine fissato verificherà quanto esposto nel report prodotti dai dipendenti	entro il 30.11.2025	Il dirigente	Raccolta report di tutti i dipendenti	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600600 - GRANDI OPERE	600693 - STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	01 - Istruttoria	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Gli incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti mediante "Ordine di servizio" del Dirigente di SSL in base alle competenze ed al carico di lavoro di ciascun dipendente.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto attribuita in base agli specifici compiti assegnati a ciascun dipendente. Inoltre, il valore economico della specifica responsabilità è invariabile e, pertanto, l'assegnazione della stessa, non è soggetta ad eventuali eventi rischiosi.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600600 - GRANDI OPERE	600694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Istruttoria	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Gli incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti mediante "Ordine di servizio" del Dirigente di SSL in base alle competenze ed al carico di lavoro di ciascun dipendente.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto attribuita in base agli specifici compiti assegnati a ciascun dipendente. Inoltre, il valore economico della specifica responsabilità è invariabile e, pertanto, l'assegnazione della stessa, non è soggetta ad eventuali eventi rischiosi.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,. Criteri di selezione non trasparenti,. Erronea valutazione dei presupposti del conferimento,. 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).		Fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure Generali. Codice di Comportamento (disposizioni ex art. 6: Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi). Astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90 e s.m.i.).	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è definita precisamente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., 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).		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali. Codice di Comportamento (disposizioni ex art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi). Astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90 e s.m.i.).	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è definita precisamente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600904 - Politiche di Sviluppo della Area Interna Attuazione della riforma amministrativa e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	01 - Intero processo	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)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali. Codice di Comportamento (disposizioni ex art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi). Astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90 e s.m.i.).	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è definita precisamente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., 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)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali. Codice di Comportamento (disposizioni ex art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi). Astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90 e s.m.i.).	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è definita precisamente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600906 - Legalità e Sicurezza	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., 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).		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali. Codice di Comportamento (disposizioni ex art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi). Astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90 e s.m.i.).	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è definita precisamente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione e materia di immigrazione	01 - Intero processo	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)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali. Codice di Comportamento (disposizioni ex art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi). Astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90 e s.m.i.).	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è definita precisamente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo	01 - Attività istruttoria e conferimento incarico	Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., 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)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali. Codice di Comportamento (disposizioni ex art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi). Astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90 e s.m.i.).	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è definita precisamente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., 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).		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali. Codice di Comportamento (disposizioni ex art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto di interessi). Astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/90 e s.m.i.).	Basso - Il processo ha un rating basso in quanto l'attività è definita precisamente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Rispetto delle disposizioni di cui all'art. 84 del CCNL Applicazione art. 17 CCDI 2024 Applicazione del Codice di Comportamento: art. 6 "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse"; 7 "obbligo di astensione", art. 13 "disposizioni particolari per i dirigenti".	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso dal momento che è fortemente negoziato dalle norme contrattuali di riferimento e non rileva verso l'esterno.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700501 - Affari generali - Supporto giuridico-amministrativo – Monitoraggio procedimenti autorizzativi relativi agli impianti da realizzarsi dalla Struttura, di competenza altre Direzioni Generali	02 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - MG2 Codice di comportamento Codice di comportamento: Art. 13 - disposizione particolari per i Dirigenti	Basso - L'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità è commisurata alle competenze del singolo	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700502 - Attività tecniche connesse alla rimozione delle ecoballe e bonifica dei siti liberati	01 - Intero processo	Erronea indicazione di dati., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Controllo: acquisizione e controllo dei curricula	Basso - Trattasi di processo esclusivamente interno che rientra nelle scelte organizzative del Dirigente	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700503 - Impianti di trattamento della frazione organica preveniente dalla raccolta differenziata	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Spesa per incarichi e consulenze inutili o ingiustificati (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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.)., 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		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - MG 4 dichiarazione di astensione conflitto di interesse	Basso - La fase del processo ha un basso rischio in quanto le proposte sono sottoposte a un controllo definito sulla base di evidenze oggettive afferenti ai titoli ed all'esperienza dei dipendenti	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (ai sensi dei vigenti CCNL e CCDI)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700504 - Attività relative alle discariche, ai flussi della F.U.T. e alla realizzazione/adeguamento impiantistica prevista dal Piano Straordinario	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o inopportune (es. in difetto dei presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Violazioni del regime competenziale e		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Rotazione funzionale basata sulla modifica periodica delle attività assegnate a RUP, DEC, Assistente al RUP, Funzionari facenti parte di Commissioni interne. Formazione: partecipazione ai corsi organizzati dalla DG14 del personale che collabora al processo.	Basso - L'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità è commisurata alle competenze del singolo	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - AUTORIZZAZIONE AI DIPENDENTI REGIONALI ASSEGNATI AGLI UDCP ALL'ESPLETAMENTO DI INCARICHI ESTERNI CONFERITI DA SOGGETTI PUBBLICI O PRIVATI	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Discrezionalità nella gestione della procedura di concessione per favorire un soggetto., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata o insufficiente verifica., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - DISCIPLINARE PER LE INCOMPATIBILITA' ED INCARICHI VIETATI AL PERSONALE DIPENDENTE DELLA GIUNTA DELLA REGIONE CAMPANIA approvato con deliberazione n. 316/2016. MODALITA' PER LE AUTORIZZAZIONI EX ART. 53 DEL DECRETO LEGISLATIVO N 165/2001 E SS.MM.II, Circolare DG 14 prot. 368435 del 11/06/2019	Basso - L'attività viene svolta nell'ambito delle disposizioni vigenti (DGR 316/2016 e Circolare DG 14 prot. 368435 del 11/06/2019, art 53 d. lgs. N. 165/2001, art. 60 DPR 3/1957). Il Capo di Gabinetto emette il provvedimento finale sulla base della istruttoria compiuta.	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	02 - VCG2 - Istruttoria finalizzata al rilascio dell'autorizzazione con provvedimento del Capo di Gabinetto (applicativo PERLA PA) ex art. 53, co. 13-14 D.lgs. 165/01	Mancata o insufficiente verifica., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - DISCIPLINARE PER LE INCOMPATIBILITA' ED INCARICHI VIETATI AL PERSONALE DIPENDENTE DELLA GIUNTA DELLA REGIONE CAMPANIA approvato con deliberazione n. 316/2016. MODALITA' PER LE AUTORIZZAZIONI EX ART. 53 DEL DECRETO LEGISLATIVO N 165/2001 E SS.MM.II, Circolare DG 14 prot. 368435 del 11/06/2019. Circolare in materia di conflitto di interessi e obblgi di astensione dei dipendenti della Giunta regionale, a firma del RPCT, redatta in sostituzione delle precedenti circolari n. 15/2016 e n. 6/2014, in materia di riconoscimento delle ipotesi di conflitto di interessi e la relativa gestione. I predetti obblighi sono, altresì, ricompresi tra i doveri di condotta previsti dagli artt. 6 e 7 del vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale e dal Codice Generale (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).	Basso - L'attività risulta vincolata da disposizioni vigenti (DGR 316/2016 e Circolare DG 14 prot. 368435 del 11/06/2019, art 53 d. lgs 165/2001, art. 60 DPR 3/1957). L'ufficio si limita a esaminare l'eventuale sussistenza di profili di incompatibilità in relazione a quanto disposto dalla DGR citata.	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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)., Mancata o insufficiente verifica., Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse"., Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 effettua attività di monitoraggio sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, mediante l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", in cui si provvede all'inserimento degli incarichi, con indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso							
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse"., Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 effettua attività di monitoraggio sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, mediante l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", in cui si provvede all'inserimento degli incarichi, con indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso							

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	Mancata o insufficiente verifica., 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., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 effettua attività di monitoraggio sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, mediante l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", in cui si provvede all'inserimento degli incarichi, con indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	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)., Mancata o insufficiente verifica., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Inosservanza del principio generale		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 effettua attività di monitoraggio sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, mediante l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", in cui si provvede all'inserimento degli incarichi, con indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e risorse naturali	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., 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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 effettua attività di monitoraggio sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, mediante l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", in cui si provvede all'inserimento degli incarichi, con indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	Mancata o insufficiente verifica., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., 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., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 effettua attività di monitoraggio sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, mediante l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", in cui si provvede all'inserimento degli incarichi, con indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	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)., Mancata o insufficiente verifica., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 effettua attività di monitoraggio sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, mediante l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", in cui si provvede all'inserimento degli incarichi, con indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.,	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 effettua attività di monitoraggio sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, regolata dalle disposizioni nazionali, in particolare dall'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, mediante l'utilizzo del portale "PerlaPA", sezione "Anagrafe delle prestazioni", in cui si provvede all'inserimento degli incarichi, con indicazione di tipologia, durata e compensi ricevuti.	Basso									
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501403 - Rapporti con le OO.SS.-Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - Autorizzazioni ed adempimenti previsti dall'art. 53 del D. Lgs. n.165 del 30/03/2001.	Mancata o insufficiente verifica.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Disciplina di dettaglio ex DGR n. 316/2016. Misure generali del vigente PTPCT : 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente. 2.astensione in caso di conflitto d'interessi. 3.Formazione in materia di Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestidate da misure già previste	Basso									
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - La struttura rilascia esclusivamente un parere.	Criteri di selezione non trasparenti., 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., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: art.13 (limitatamente al processo)	Basso - In questa fase si ritiene pressochè inesistente il rischio corruttivo in quanto non condizionato da interessi terzi.	Basso									
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501482 - Sorveglianza Sanitaria	01 - La struttura rilascia esclusivamente un parere.	Mancata o insufficiente verifica., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: art.13 (limitatamente al processo)	Basso - In questa fase si ritiene pressochè inesistente il rischio corruttivo in quanto non condizionato da interessi terzi.	Basso									
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - Il solo parere	Emonea indicazione di dati., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimenti., Criteri di selezione non trasparenti., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insufficienza di parametri valutatisi predeterminati.,		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Regolamentazione di dettaglio: disciplinare approvato con DGR 316/2016 Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso									
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - Il solo parere	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.)., 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 "personalizzati" 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		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - In sede di Assegnazione di Responsabilità dei Procedimento, l'incaricato e il Dirigente rilasciano Autocertificazione ai sensi dell'Articolo 6 bis della Legge n° 241/90 e dell'art. 6 comma 2 del DPR n° 62/13, in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione: disponibilità del webinar in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale. In programma n°2 focus: il primo su DGRC n° 5 del 10/01/2024 - proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania e importanza del CUC in funzione della interazione del dipendente con le misure del PIAO. Il secondo focus riguarderà il whistleblowing e le misure previste per i dipendenti che effettuano segnalazioni di irregolarità e illegalità. Notificate DGRC n° 30 del	Basso - trattasi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso									

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - Il solo parere	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Erronea indicazione di dati., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse)	Basso - Il processo è condiviso tra più uffici (DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE 501400 E STAFF 501792)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - Il solo parere	Criteri di selezione non trasparenti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea indicazione di dati., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.,		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Regolamentazione di dettaglio: disciplinare approvato con DGR 316/2016 Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - Il solo parere	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari.,		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Regolamentazione di dettaglio: disciplinare approvato con DGR 316/2016 Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Fase endoprocedimentale - Verifica eventuale conflitto d'interesse	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)., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., 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		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Trasparenza: Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha rating basso perché completamente normalizzato dal CCDI 2018 (rif. art.53 del D.lgs 165/01 e disciplinare regionale approvato con deliberazione n. 316/2016) e presidiato dalle Misure già esistenti ed attuate	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	01 - Il solo parere	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Presa d'atto da parte del Dirigente della Struttura della documentazione prodotta dal dipendente interessato. L'autorizzazione all'espletamento dell'incarico compete ad altra DG.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso dal momento che è correttamente proceduralizzato	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - VCC2 - Istruttoria per il conferimento e la gestione di incarichi di esperti e consulenti del Gabinetto del Presidente, ai sensi dell'art. 37, c. 4 del Reg. Reg. 12/2011 e art. 11, c. 2 del DPGR 37/2013	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., Spese per incarichi e consulenza inutili o ingiustificati (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Mancata esecuzione dell'incarico.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misura generale "Astensione in caso di conflitto di interessi". Circolare in materia di conflitto di interessi e obblighi di astensione dei dipendenti della Giunta regionale, a firma del RPCT, redatta in sostituzione delle precedenti circolari n. 15/2016 e n. 6/2014, in materia di riconoscimento delle ipotesi di conflitto di interessi e la relativa gestione. I predetti obblighi sono, altresì, ricompresi tra i doveri di condotta previsti dagli artt. 6 e 7 del vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale e dal Codice Generale (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).	Basso - Il rating basso è motivato dall'esistenza di precisi vincoli normativi. L'Ufficio mette attua puntualmente tutte le misure già previste dal piano. L'Ufficio cura esclusivamente l'istruttoria sotto il profilo della sussistenza dei requisiti amministrativo-contabili per il conferimento e la gestione di incarichi di esperti e consulenti del Gabinetto del Presidente, ai sensi dell'art. 37, c. 4 del Reg. Reg. 12/2011 e art. 11, c. 2 del DPGR 37/2013.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Nomine dei consulenti del Presidente ai sensi dell'art. 25 della l.r. 11/1991.	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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - 1. Codice di comportamento: disposizioni in tema di partecipazione a ad associazioni ed organizzazione (art.5), di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse (art.6) di obbigo di astensione (art. 7) comportamento in servizio (art.11) obblighi di comportamento e valutazione della performance)	Basso - Il rating basso è motivato dall'esistenza di precisi vincoli normativi. L'Ufficio inoltre attua puntualmente tutte le misure già previste dal piano. Secondo la suindicata norma l'Ufficio, sulla base della legittima discrezionale designazione del Presidente, è chiamato a verificare profili contabili e curriculari. I decreti relativi agli impegni di spesa vengono istruiti da più dipendenti (n. 6 istruttori contabili) L'Ufficio cura esclusivamente le nomine dei consulenti del Presidente ai sensi dell'art. 25 della l.r. 11/1991.Anche la quantificazione del compenso del consulente è valutata dal Presidente in attuazione dell'art. 25 della legge regionale n.11/1991.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	01 - Selezione componenti Nucleo da short list di soggetti esterni all'amministrazione da parte dell'Ufficio speciale Grandi Opere	Difformità dalle procedure di legge o regolamentari.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Presenza di una short list dalla quale vengono individuati dall' Ufficio Grandi Opere i soggetti esterni ai quali affidare gli incarichi di consulenza a supporto della attività del N.V.V.I.P..	Basso - Il N.V.V.I.P. provvede a comunicare all'Ufficio Grandi Opere la tipologia di figure professionali da assegnare a supporto delle proprie attività programmate; il succitato U.S. 06 procede all'individuazione delle stesse tra quelle selezionate nella short list per l'affidamento dell'incarico.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - applicazione delle misure di trasparenza e anticorruzione in merito all'affidamento di incarichi di collaborazione e di consulenza dettate dal d.lgs 165/2001 nonche dal d.lgs 50/2016 Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure vengono continuamente applicate e monitorate. Tuttavia l'intenzione estremo viene riconosciuto come medio laddove il rischio corruttivo può annidarsi in diverse circostanze legate principalmente a modalità di conferimento degli incarichi in violazione dei principi generali di imparzialità e trasparenza nonchè di adeguata motivazione.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della struttura, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della struttura con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	DIRETTORE GENERALE	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Intero processo	Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Criteri di selezione non trasparenti., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - applicazione delle misure di trasparenza e anticorruzione in merito all'affidamento di incarichi di collaborazione e di consulenza dettate dal d.lgs 165/2001, art 7, nonchè dal d.lgs 50/2016 art 157; Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013; ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90 Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. Tuttavia l'intenzione estremo viene riconosciuto come medio laddove il rischio corruttivo può annidarsi in diverse circostanze legate principalmente a modalità di conferimento degli incarichi in violazione dei principi generali di imparzialità e trasparenza nonchè di adeguata motivazione.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazione annuale al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro l'annualità di riferimento nota promanante dal Dirigente p.t. rivolta al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente Staff92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Criteri di selezione non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.. Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore e agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15 del D.Lgs 33/2013.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.. Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore e agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15 del D.Lgs 33/2013.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Intero processo	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.. Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore e agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15 del D.Lgs 33/2013.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.. Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore e agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15 del D.Lgs 33/2013.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e risorse naturali	01 - Intero processo	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in terma di affidamento di incarichi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i., Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore e agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15 del D.Lgs 33/2013.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di conferimento non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in terma di affidamento di incarichi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i., Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore e agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15 del D.Lgs 33/2013.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in terma di affidamento di incarichi., Criteri di selezione non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i., Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore e agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15 del D.Lgs 33/2013.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati/e pre-identificati., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o inagirenovoli., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001; Misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento); Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure estremamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alle disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono inoltre idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PIAO e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi artt. 6 e 7)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - Intero processo	Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o inagirenovoli., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001, art. 7 e 53; Attuazione della circolare 1/2023 del RPCT in materia di conflitti di interessi e obblgo di astensione; Pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incaricti ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013. Pubblicazione dei dati all'Anagrafe delle Prestazioni.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è dettagliatamente normata e trasparente. Il processo di attribuzione avviene conformemente alle disposizioni del D.Lgs 165/2001. Si ritengono inoltre idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o inagirenovoli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001; Misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento); Rispetto delle procedure di affidamento codificate dal D.lgs 36/2023. Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività pur presentando margini di discrezionalità è estremamente trasparente: il provvedimento di incarico e il curriculum del soggetto incaricato sono pubblicati in Amministrazione trasparente ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 33/2013 e pertanto possono essere visionati e controllati. Inoltre, il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alle disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PTPCT e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento).	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - Intero processo	Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o inagirenovoli., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure generali attuate: - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001; - Misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento); - Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure estremamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alle disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono inoltre idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PIAO e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento).	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o inagionevoli., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001; Misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento); Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure esternamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alle disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono inoltre idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PIAO vigente e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500721 - Servizio Fitosanitario	01 - Intero processo	Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o inagionevoli., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure attuate: - attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D.lgs. n. 165/2001; - misure previste dal Codice di comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del Codice di comportamento); - misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 33/2013.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure esternamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alle disposizioni del D.lgs 165/2001. Si ritengono, inoltre, idonee le Misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PTPCT e dal Codice di comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento).	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o inagionevoli., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001; Misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento); Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure esternamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alla disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono inoltre idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PTPCT e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001; Misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento); Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure esternamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione conformemente alle disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PTPCT e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi)	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - Intero processo	Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o inagionevoli., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001; Misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento; Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure esternamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alla disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono inoltre idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PTPCT e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento)	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500726 - Cutena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione Altro fattore abilitante – Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del d.lgs. n. 165/2001; misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento). Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 33/2013, per cui i soggetti affidatari sono tenuti a produrre dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità o di conflitto di interesse e il dirigente della Struttura conferente deve attestare l'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Trasmissione dati alla DG14 per la comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica "Anagrafe delle Prestazioni".	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività pur presentando margini di discrezionalità è estremamente trasparente: il provvedimento di incarico e il curriculum del soggetto incaricato sono pubblicati in Amministrazione trasparente ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 33/2013 e pertanto possono essere visionati e controllati. Inoltre, il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alle disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PTPCT e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento).	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500701 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure attuate: - attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D.lgs. n. 165/2001; - misure previste dal Codice di comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del Codice di comportamento); - misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 33/2013.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure estremamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alle disposizioni del D.lgs 165/2001. Si ritengono, inoltre, idonee le Misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PTPCT e dal Codice di comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento).	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500702 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Intero processo	Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi dall'art. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; -attuazione della circolare 1/2023 del RPCT in materia di conflitti di interesse; -controllo del Dirigente dello Staff sull'attività dell'ufficio e dei responsabili dei procedimenti, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; -Attuazione della disciplina in materia di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001; Trasparenza: - adozione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001, art. 7 e 53; - pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è dettagliatamente normata e trasparente. Il processo di attribuzione avviene conformemente alle disposizioni del D.Lgs 165/2001. Si ritengono inoltre idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500703 - STAFF - Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001; Misure previste dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi, art. 6 e 7 del codice di comportamento); Misure di trasparenza: pubblicazione dei dati relativi agli affidamenti degli incarichi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e le procedure estremamente trasparenti. Il processo di attribuzione avviene attraverso procedure di selezione pubbliche conformemente alle disposizioni del d.Lgs 165/2001. Si ritengono inoltre idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento, svolgimento di un'accurata selezione), dal PTPCT e dal Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 PIAO vigente e del D. Lgs n. 33/2013, in particolare all'art.15. formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Intero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti dei conferimento., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 PIAO vigente e del D. Lgs n. 33/2013, in particolare all'art.15. formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,, Erronea valutazione dei presupposti dei conferimenti,, Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati,, Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.),, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 del PIAO vigente e del D. Lgs n. 33/2013, in particolare all'art.15. Formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Erronea valutazione dei presupposti dei conferimenti,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,, Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati,, Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.),		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'Allegato 7 PIAO vigente e del D. Lgs n. 33/2013, in particolare all'art.15. formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500994 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.),, Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Erronea valutazione dei presupposti dei conferimenti,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO 2024-2026; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti di cui all'all. 7 del PIAO 2024-2026 e del D. Lgs n. 33/2013, in particolare all'art.15. formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2021-2022	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	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),, Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati,, Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.),		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Puntuale applicazione della normativa vigente, Dlgs. 165/2001 - Art.. 7 comma 6 e Art. 53	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti connessi all'anagrafe delle prestazioni	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	Criteri di selezione non trasparenti,, 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 alla 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,, Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.),, Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Puntuale applicazione della normativa vigente, Dlgs. 165/2001 - Art.. 7 comma 6 e Art. 53	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti connessi all'anagrafe delle prestazioni	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, 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.),, Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati,, Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.),, 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		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Puntuale applicazione della normativa vigente, Dlgs. 165/2001 - Art.. 7 comma 6 e Art. 53	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti connessi all'anagrafe delle prestazioni	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	Mancata esecuzione dell'incarico., Spese per incarichi e consulenze inutili o inopportuni (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., 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)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Puntuale applicazione della normativa vigente, Dlgs. 165/2001 - Art.. 7 comma 6 e Art. 53	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti connessi all'anagrafe delle prestazioni	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501001 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo., Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., , 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., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o inopportuni (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Puntuale applicazione della normativa vigente, Dlgs. 165/2001 - Art.. 7 comma 6 e Art. 53	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti connessi all'anagrafe delle prestazioni	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501003 - STAFF – Ricerca. Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o inopportuni (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Puntuale applicazione della normativa vigente, Dlgs. 165/2001 - Art.. 7 comma 6 e Art. 53	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti connessi all'anagrafe delle prestazioni	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., , Criteri di selezione non trasparenti., 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., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	No - L'attività è sottoposta ad obbligo di pubblicazione ex art. 23 D. Lgs 33/2013	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	(Trasparenza) - Miglioramento e/o rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza	Trasparenza	Report sulla verifica della corretta pubblicazione dei conferimento incarichi	30_11_2025	dirigente	Report sulla verifica della corretta pubblicazione dei conferimento incarichi	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Criteri di selezione non trasparenti., 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., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	No - L'attività è sottoposta ad obbligo di pubblicazione ex art. 23 D. Lgs 33/2013	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	(Trasparenza) - Pubblicazione esiti dell'avviso per il conferimento di incarichi.	Trasparenza	Verifica della corretta pubblicazione degli esiti dell'avviso di conferimento degli incarichi sul portale "Casa di Vetro" e su "Amministrazione Trasparente"	30_11_2025	Dirigente	Report pubblicazione avvisi	Perc.	100.00

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., 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., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. 33/2013	Basso - In questa fase si ritiene pressocché inesistente il rischio corruttivo in quanto non condizionato da interessi terzi.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Adozione del provvedimento di incarico	Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., 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)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - trasparenza: pubblicazione ex art. 9 D. Lgs 33/2013;	Basso - Basso livello parametri di rischio - Incarichi a titolo gratuito - Gli incarichi, al fini della massima trasparenza, vengono pubblicati sia nella sezione "Casa di vetro" del portale regionale sia sul sito PerlaPA - Non si registrano sentenze di condanna per reati corruttivi in relazione al conferimento di tali tipologie di incarichi.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	01 - Proposta di conferimento dell'incarico	Mancata esecuzione dell'incarico., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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.)., 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;		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501501; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - Proposta di conferimento dell'incarico	Criteri di selezione non trasparenti., 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., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., 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		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501502; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	01 - Proposta di conferimento dell'incarico	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., 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		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501503; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Proposta di conferimento dell'incarico	Mancata esecuzione dell'incarico., 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.)., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., 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"		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501591; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Proposta di conferimento dell'incarico	Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., 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., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501592; Direzione Generale 501500); Controlli nell'Anagrafe degli Amministratori e banca dati dei consulenti della PP AA.; Controlli attraverso il sito dell'Agenzia delle Entrate.	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito - Effettuazione di controlli	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - Gestione Albo Docenti - Conferimento incarichi di docenza ad esperti esterni all'Amministrazione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Criteri di selezione non trasparenti., 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.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure del PIAO 2024-2026. Trasparenza: Obblighi di pubblicazione ex art. 15 Dlgs 33/2013; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitti di Interesse	Basso - Il processo è dettagliatamente disciplinato dalla normativa vigente in materia (dalla esistenza di un apposito Albo docenti della scuola regionale di polizia locale e dal DD n.7 del 02/02/2011), il cui rispetto è adeguatamente presidiato dall Misure già esistenti ed attuate	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., 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., Criteri di selezione non trasparenti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Art. 15, d.lgs. n. 33/2013. Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi	Basso - Il processo si ritiene essere già presidiato da adeguate misure di trattamento del rischio	Basso	[Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	Rotazione	Apposizione sul provvedimento della firma del dirigente SSL (o del funzionario) e del dirigente SPL	Entro il 30 novembre	Dirigente	N. provvedimenti a doppia firma/N. provvedimenti adottati	Perc.	100.00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti privi delle competenze richieste., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione del Codice di comportamento: art. 6 "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" ed art. 7 "obbligo di astensione". Rispetto della Circolare RPCT n. 1/2023.	Basso - Il rating di rischio è basso dal momento che il processo in questione è ampiamente regolamentato.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Intero processo	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., 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		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione della normativa riguardante la nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni (d.lgs 235/2012;d.lgs39/2013)	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è regolamentata e ritengo idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO 2024-2026 ed attuate dall'ufficio nonché quelle previste dalla normativa vigente. Tuttavia il l'interesse e definito medio nasdaundo margini di rischio legati all'applicazione di criteri di selezione poco trasparenti e non ottemperanti circa i controlli di inconferibilità ed incompatibilità dettati dalla normativa richiamata.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novative in ordine al codice di comportamento verranno prodotte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - istruttoria a supporto delle decisioni degli organi di indirizzo politico	Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione della normativa riguardante la nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni (d.lgs 235/2012;d.lgs39/2013)	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è regolamentata e ritengo idonee la misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 24/26 ed attuate dall'ufficio nonché quelle previste dalla normativa vigente. Tuttavia il l'interesse e definito medio residuando margini di rischio legati all'applicazione di criteri di selezione poco trasparenti e non ottemperanti circa i controlli di inconferibilità ed incompatibilità dettati dalla normativa richiamata.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazione annuale al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna della quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro l'anno di riferimento nota promanante dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente staff 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1,00
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - ADOZIONE ATTI GESTIONALI SU INDIRIZZI ORGANO POLITICO	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Mancata esecuzione dell'incarico., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc.	Basso - Rischio basso. L'attività risulta presidiati dai controlli di cui alla colonna M e dal dlgs 39/2013	Basso	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo	Controllo avvenuta pubblicazione: indicazione del link al quale è collegata la pubblicazione dell'atto	entro il 30.11	Direttore Generale	Verifica dell'avvenuta pubblicazione	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.P.	01 - adozione provvedimento gestionale su direttive fornite con deliberazioni di giunta/consiglio	Criteri di selezione non trasparenti., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc.	Basso - Rischio basso. L'attività risulta presidiati dai controlli di cui alla colonna M e dal dlgs 39/2013	Basso	Atti a doppia firma	Controllo	Controllo della doppia firma sugli atti	Entro il 30.11	Dirigente UOD	Controllo della doppia firma sugli atti	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500410 - Personale del S.S.R.	01 - nomina componente regionale commissione esame alimentaristi	Mancata esecuzione dell'incarico., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Criteri di selezione non trasparenti., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc.	Basso - Rischio basso. L'attività risulta presidiati dai controlli di cui alla colonna M e dal dlgs 39/2013	Basso	(Rotazione) - Doppia sottoscrizione degli atti da parte del responsabile del procedimento e dirigente; dirigente di SSL e di SPL)	Rotazione	Doppia sottoscrizione degli atti da parte del responsabile del procedimento e del dirigente UOD	entro il 30.11	Dirigente UOD	Doppia sottoscrizione degli atti da parte del responsabile del procedimento e del dirigente UOD	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o insignificanti (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Mancata esecuzione dell'incarico., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc.	Basso - Rischio basso. L'attività risulta presidiati dai controlli di cui alla colonna m e dal dlgs 39/2013	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Apposizione della doppia firma sugli atti di nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	Entro il 30.11	Dirigente di Staff	Apposizione della doppia firma sugli atti di nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	S/N	SI
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Istruttoria e predisposizione del provvedimento	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Criteri di selezione non trasparenti., Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.. Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 15 del d.lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore e agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/2013.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Istruttoria e predisposizione del provvedimento	Criteri di selezione non trasparenti., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'affidamento dell'incarico., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.. Trasparenza: obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si tratta di attività soggetta a dettagliata disciplina di settore (Dlgs 39/2013) e agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/2013.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Istruttoria e predisposizione del provvedimento	Errata o mancata effettuazione dei controlli preventivi sui requisiti prescritti e sull'inconferibilità o incompatibilità a svolgere l'incarico.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Pubblicazione dei provvedimenti di nomina ai sensi delle disposizioni dell'art. 5 della L. R. n. 23/2017 - Regione casa di vetro Attuazione della circolare 1/2023 del RPCT in materia di conflitti di interesse; Attuazione della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013; Attuazione della disciplina in materia di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e principalmente consistente nelle verifiche istruttorie sui requisiti prescritti dalla normativa e sulla incompatibilità e inconferibilità del soggetto individuato. La designazione/nomina è di competenza dell'organo politico.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	01 - La UOD si interessa esclusivamente di predisporre il provvedimento di nomina dopo aver ricevuto, dal decisore politico, l'indicazione del nominativo	Errata o mancata effettuazione dei controlli preventivi sui requisiti prescritti e sull'inconferibilità o incompatibilità a svolgere l'incarico.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi dell'artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento; Misura di trasparenza: pubblicazione dei provvedimenti di nomina ai sensi delle disposizioni dell'art. 5 della L. R. n. 23/2017 - Regione casa di vetro	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e principalmente consistente nelle verifiche istruttorie sui requisiti prescritti dalla normativa e sulla incompatibilità e inconferibilità del soggetto individuato. La designazione/nomina è di competenza dell'organo politico.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - Istruttoria e predisposizione del provvedimento	Errata o mancata effettuazione dei controlli preventivi sui requisiti prescritti e sull'inconferibilità o incompatibilità a svolgere l'incarico.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguata competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi dell'artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento; Misura di trasparenza: pubblicazione dei provvedimenti di nomina ai sensi delle disposizioni dell'art. 5 della L. R. n. 23/2017 - Regione casa di vetro	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e principalmente consistente nelle verifiche istruttorie sui requisiti prescritti e sulla incompatibilità e inconferibilità del soggetto individuato. La designazione è di competenza dell'organo politico.	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501293 - STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - Controllo sulle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità o inconferibilità rese dai soggetti designati dal Presidente e sulla loro pubblicazione.	Errata o mancata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Controllo: Accertamento di veridicità delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità rese dai soggetti designati dal Presidente. L'ufficio interviene nell'istruttoria e nei controlli sui termini delle nomine e delle dichiarazioni, mentre il provvedimento finale è adottato dall'ufficio di Direzione, pertanto la responsabilità dei controlli sul processo è condivisa sia in senso orizzontale sia verticale. Le spese relative alle nomine non configurano oneri a carico della Regione Campania. Anno 2023 - Misura Generale n.8: richiesta dei casellari giudiziari alla Procura (ex art. 35) e trasmissione del report riepilogativo al RPCT. Codice di comportamento anno 2024: trasmissione circolare della DG 501402 prot. n. 428588 del 13/09/2024, nonché della nota prot. n. 430932 del 16/09/2024 da parte della DG5012 per l'attuazione della MG2 PIAO 2024/2026 par. 2.3.7. sez.	Basso - Il processo gestito dagli uffici dello Staff 93 consiste nel verificare che i soggetti designati dal Presidente non ricoprano attualmente o non abbiano ricoperto incarichi nel biennio precedente, come da dichiarazione resa, né prestino o abbiano prestato nello stesso periodo attività professionale presso gli Enti di Diritto privato partecipati dalla Regione in ambito culturale. Il tutto avviene attraverso la consultazione di dati pubblici, presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali degli Enti, nonché dal sito istituzionale regionale che, ai sensi dell'art.22 del D.lgs 33/2013 pubblica i dati nella propria sezione Amministrazione trasparente in formato tabellare e grafico. Si procede semestralmente alla verifica puntuale dei dati eventualmente non pubblicati in collaborazione con i soggetti partecipati medesimi. L'attuazione delle misure generali quali la verifica dei casellari giudiziali, pressita efficacemente il processo. Il	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Rilascio nulla osta	Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza., Mancanza di imparzialità.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e afferisce a competenze trasversali di più di una Direzione Generale. Si ritengono inoltre idonee le misure già previste dalla normativa in materia e dal PIAO.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Rilascio nulla osta	Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Mancanza di imparzialità., Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e afferisce a competenze trasversali di più di una Direzione Generale. Si ritengono inoltre idonee le misure già previste dalla normativa in materia e dal PIAO.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Rilascio nulla osta	Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza., Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Mancanza di imparzialità.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e afferisce a competenze trasversali di più di una Direzione Generale. Si ritengono inoltre idonee le misure già previste dalla normativa in materia e dal PIAO.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Rilascio nulla osta	Mancanza di imparzialità., Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza., Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e afferisce a competenze trasversali di più di una Direzione Generale. Si ritengono inoltre idonee le misure già previste dalla normativa in materia e dal PIAO.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Rilascio nulla osta	Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Mancanza di imparzialità., Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e afferisce a competenze trasversali di più di una Direzione Generale. Si ritengono inoltre idonee le misure già previste dalla normativa in materia e dal PIAO.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Rilascio nulla osta	Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza., Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Mancanza di imparzialità.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e afferisce a competenze trasversali di più di una Direzione Generale. Si ritengono inoltre idonee le misure già previste dalla normativa in materia e dal PIAO.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Rilascio nulla osta	Mancanza di imparzialità., Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza., Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e afferisce a competenze trasversali di più di una Direzione Generale. Si ritengono inoltre idonee le misure già previste dalla normativa in materia e dal PIAO.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con la società del Polo ambientale per la attività di competenza	01 - Rilascio nulla osta e supporto alla DG e alla UU.OO.DD	Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Mancanza di imparzialità., Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e afferisce a competenze trasversali di più di una Direzione Generale. Si ritengono inoltre idonee le misure già previste dalla normativa in materia e dal PIAO.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Rilascio nulla osta	Mancata analisi delle reali ripercussioni sull'organizzazione dell'ufficio., Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il direttore Generale svolge con il dirigente della UOD in cui è incardinato il dipendente una valutazione basata sulle effettive esigenze degli uffici	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il dirigente che emette l'autorizzazione ha l'interesse primario e la responsabilità di garantire l'efficiente organizzazione degli uffici della propria Direzione. Pertanto a seguito di una richiesta di trasferimento in uscita il direttore generale svolge con il dirigente della UOD in cui è incardinato il dipendente un'accurata valutazione basata sulle effettive esigenze organizzative degli uffici.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	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)., Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1. Trasparenza Amministrativa: pubblicazione su Casa di Vetro di tutti i provvedimenti. 2. Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2024, aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.G.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 3) Codice di comportamento: (artt. 4, 6 e 7) disposizioni in tema di regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse, obblgi di astensione; 4) Doppia firma del Dirigente e del Funzionario responsabile del procedimento; ; 3. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 4. Doppia firma del dirigente e del funzionario responsabile del procedimento; 5. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione 39/A "Gestione del rischio	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestitate da misure già previste	Basso								

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - espressione del parere	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - espressione del parere	Mancata esecuzione dell'incarico., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - In sede di Assegnazione di Responsabilità del Procedimento, l'incaricato e il Dirigente rilasciano Autocertificazione ai sensi dell'Articolo 6 bis della Legge n° 241/90 e dell'art. 6 comma 2 del DPR n° 62/13, in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione: disponibilità del webinar in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale. in programma n° 2 focus: il primo su DGRC n° 5 del 10/01/2024 - proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania e importanza del CdC in funzione della interazione del dipendente con la misure del PIAO. il secondo focus riguarderà il whistleblowing e le misure previste per i dipendenti che effettuano segnalazioni di irregolarità e illegalità. Notificate DGRC n° 90 del	Basso - Inattuazione di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - espressione del parere	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Il Dirigente dispone che la proposta di atto da adottare venga verificata da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - espressione del parere	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Mancata esecuzione dell'incarico.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - espressione del parere	Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica della proposta di atto da adottare da altro funzionario della struttura o dal Dirigente stesso Codice di comportamento (art. 6 e 7 astensione in caso di conflitti d'interesse) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN11 - Trasferimenti in uscita	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501792 - STAFF Tecnico Amministrativo - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	01 - Intero processo	Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici e prestazionali a carico dei privati., Omissione di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali., Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti., Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., False attestazioni/certificazioni relativamente ad aspetti giuridicamente rilevanti oppure omissione negligente dei dati esistenti., Effettuazione di stime non conformi o di scelte arbitrarie e mancata		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento DGRC n. 90/2021 e artt. 7, 8,9 e 11 del Codice di comportamento DPR n. 62/2013 (trasparenza, prevenzione della corruzione, obblighi di astensione, comportamento in servizio) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento; Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il dirigente che emette l'autorizzazione ha l'interesse primario e la responsabilità di garantire l'efficiente organizzazione degli uffici. Pertanto, viene svolta un'accurata istruttoria al fine di valutare correttamente le effettive esigenze organizzative degli uffici.	Basso								
IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN14 - Nomina o designazione di soggetti esterni all'amministrazione regionale di consiglieri nel consiglio della CCIAA (nomina, sostituzione e/o decadenza)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Intero processo	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 e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione della normativa riguardante la nomina o designazione dei consiglieri CCIAA (L. 580/1993, DM 155/2011 e 156/2011)	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è regolamentativa e si rilengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO 2024-2026 ed attuate dall'ufficio nonché quelle previste dalla normativa vigente. Tuttavia il l'interesse e definito medio residuando margini di rischio legati all'applicazione di criteri di selezione poco trasparenti e non ottemperanti circa i controlli di inconferibilità ed incompatibilità dettati dalla normativa richiamata.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novativi in ordine al codice di comportamento verranno prodotte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00

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

IN - INCARICHI E NOMINE	2025PIN15 - Designazione di rappresentanti della Regione in commissioni per il rilascio di attestati di qualifica professionale	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Sviluppo e utilizzo dell'applicazione web GE.CO-Gestione Commissioni, finalizzata alla designazione di rappresentanti della Regione in commissioni per il rilascio di attestati di qualifica professionale, in dettaglio: -inserimento di un nuovo esame e caricamento massivo esami da file excel - inserimento dei componenti della commissione tramite algoritmo e relative comunicazioni automatiche di convocazione; - gestione automatizzata delle rinunce dei componenti designati; - monitoraggio della partecipazioni dei componenti di commissione.	Basso - La misura è presidiata dall'introduzione dell'applicazione web GE.CO- Gestione Commissioni, finalizzata alla designazione di rappresentanti della Regione in commissioni per il rilascio di attestati di qualifica professionale, che permette la gestione automatizzata e l'estrazione dei componenti della commissione tramite algoritmo e relative comunicazioni automatiche di convocazione.	Basso								
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Attuazione delle operazioni	Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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'otterimento dei benefici)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso falsi documenti) con il solo scopo di		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Disciplinare erogazione contributi di cui alla DGR n.588 756 e 829 del 2018, modificato con DDGR n.311 e 459 del 2019, il quale prevede l'istituzione di una Commissione di Valutazione composta da Dirigenti interni all'amministrazione e norme rigide e specifiche in ordine alla rendicontazione dei contributi. L'attività di rendicontazione è stata affidata ad un gruppo di lavoro composto da 4 dipendenti, i quali effettuano controllo incrociato. Vige il principio di rotazione delle pratiche ed è costantantemente attuata la misura di monitoraggio dei tempi procedimentali. Codice di comportamento: disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13).	Basso - Il sistema di valutazione prevede l'attività della Commissione i cui risultati sono sottoposti alle valutazioni della Giunta regionale. L'attività di rendicontazione ha un alto grado di trasparenza e l'attività dell'Ufficio è vincolata e non lascia margini di scelta. Attuata la misura di monitoraggio dei tempi procedimentali	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	02 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Contributi non dovuti per erogatarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: artt. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90. Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica.	Entro il 30/11 di ogni anno.	Dirigente della UOD 03.	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT.	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	02 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Contributi non dovuti per erogatarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: artt. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90. Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche ai personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note pomananti dal Dirigente pro tempore rivolte ai personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500206 - Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione della Aree Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagimento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti., 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'otterimento dei benefici)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione della istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc;attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti. o	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	Relazione a conclusione del monitoraggio da trasmettere al RPCT	Dirigente UOD 06	Relazione a conclusione del monitoraggio da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500415 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - Liquidazione tamponi laboratori Rete Cronet	Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Il procedimento è regolamentato dal Protocollo Operativo Coronet Covid-19 e dalle circolari dell'unità di crisi Regionale e DGRC di definizione del contributo a rimborso per l'erogazione dei tamponi.	Basso - Il procedimento è regolamentato dal Protocollo Operativo Coronet Covid-19 e dalle circolari dell'unità di crisi Regionali e DGRC di definizione del contributo a rimborso per l'erogazione dei tamponi.	Basso								

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, L 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase di ammissione delle istanze e di successiva valutazione è affidata a uno specifico gruppo di lavoro/Commissione di valutazione; l'approvazione del contributo e gli atti conseguenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è contemplato proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata in quanto si tratta di contributi previsti e stanziati di volta in volta da Leggi regionali ovvero, nel caso di erogazione di Fondi europei, dai relativi Manuali di Attuazione (in particolare: Manuale di Attuazione per la gestione degli interventi previsti nell'ambito del POR Campania FESR 2014-2020 e del POC 2014 – 2020 (di cui al dd. 148/2016 e successive revisioni) e del POR Campania FSE 2014-2020 (di cui al dd. 228/2016 e successive revisioni)	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione nota di riscontro alla SPL	30 Nov	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere alla SPL agli effetti del riscontro da quest'ultima dovuto al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, L 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase di ammissione delle istanze e di successiva valutazione è affidata a uno specifico gruppo di lavoro/Commissione di valutazione; l'approvazione del contributo e gli atti conseguenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è contemplato proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata in quanto si tratta di contributi previsti e stanziati di volta in volta da Leggi regionali ovvero, nel caso di erogazione di Fondi europei, dai relativi Manuali di Attuazione (in particolare: Manuale di Attuazione per la gestione degli interventi previsti nell'ambito del POR Campania FESR 2014-2020 e del POC 2014 – 2020 (di cui al dd. 148/2016 e successive revisioni) e del POR Campania FSE 2014-2020 (di cui al dd. 228/2016 e successive revisioni)	Basso	[Disciplina del conflitto di interessi] - Acquisizione dichiarazioni sul conflitto d'interessa.	Disciplina del conflitto di interessi	Acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse da parte di tutti i componenti delle commissioni di valutazione;	30 Nov	Dirigente della struttura	dichiarazioni assenza conflitto di interessi presentate/componenti di commissione di valutazione	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, L 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase di ammissione delle istanze e di successiva valutazione è affidata a uno specifico gruppo di lavoro/Commissione di valutazione; l'approvazione del contributo e gli atti conseguenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è contemplato proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata in quanto si tratta di contributi previsti e stanziati di volta in volta da Leggi regionali ovvero, nel caso di erogazione di Fondi europei, dai relativi Manuali di Attuazione (in particolare: Manuale di Attuazione per la gestione degli interventi previsti nell'ambito del POR Campania FESR 2014-2020 e del POC 2014 – 2020 (di cui al dd. 148/2016 e successive revisioni) e del POR Campania FSE 2014-2020 (di cui al dd. 228/2016 e successive revisioni)	Basso	[Rotazione] - Rotazione componenti delle commissioni.	Rotazione	Rotazione componenti delle commissioni di valutazione.	30 Nov	Dirigente della struttura	Numero dipendenti ruotati/Numero componenti della commissione	Perc.	30.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, L 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase di ammissione delle istanze e di successiva valutazione è affidata a uno specifico gruppo di lavoro/Commissione di valutazione; l'approvazione del contributo e gli atti conseguenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è contemplato proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata in quanto si tratta di contributi previsti e stanziati di volta in volta da Leggi regionali ovvero, nel caso di erogazione di Fondi europei, dai relativi Manuali di Attuazione (in particolare: Manuale di Attuazione per la gestione degli interventi previsti nell'ambito del POR Campania FESR 2014-2020 e del POC 2014 – 2020 (di cui al dd. 148/2016 e successive revisioni) e del POR Campania FSE 2014-2020 (di cui al dd. 228/2016 e successive revisioni)	Basso	[Trasparenza] - Verifica pubblicazione atti.	Trasparenza	Verifica periodica on line dell'assolvimento degli obblighi di pubblicità ex d.lgs 33/2013.	30 Nov	Dirigente della struttura	Numero atti pubblicati/numero atti adottati soggetti a pubblicazione	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Istruttorie finalizzate alla selezione, ammissione a finanziamento, attuazione, liquidazioni acconti /saldo finanziamenti per ciò che concerne il Piano Regionale di Bonifica	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Mossa 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).,		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai semi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata con verifica dei dati PO/FESR triennali	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Spese di funzionamento e corrispettivi contrattuali)	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione: Ricorso al supporto dell'assistenza tecnica per le competenze specialistiche. Firma congiunta di note da parte del dirigente SSL e del dirigente SPL	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni normative di settore che forniscono indicazioni precise ed interpretazioni uniformi. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Spese di funzionamento e corrispettivi contrattuali)	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione: Ricorso al supporto dell'assistenza tecnica per le competenze specialistiche. Firma congiunta di note da parte del dirigente SSL e del dirigente SPL	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni normative di settore che forniscono indicazioni precise ed interpretazioni uniformi. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (solo per Enti Pubblici)	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'Al. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	(Controllo) - Doppio controllo interno	Controllo	Riassegnazione dell'istruttoria a funzionario diverso da quello assegnatario	30/11/2024	Dirigente SPL	Verifica a campione sul 5% delle liquidazioni effettuate per i progetti gestiti a regia Regionale con esclusione degli Organismi Intermedi	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (solo per Enti Pubblici)	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'Al. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (solo per Enti Pubblici)	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'Al. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500902 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (solo per Enti Pubblici)	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'Al. 7 al PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500903 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (solo per Enti Pubblici)	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'Al. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Medio - Trattasi di attività con rating medio di rischio in quanto si incontra una sensibilità ed interessi diffusi sul territorio in uno con numerosi progetti gestiti a valere, in particolare, sui fondi SIE	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500904 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO 2024-2026. Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990 e ss.mm.ii.. Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania approvato con la D.G.R. n. 50 del 09/03/2021, in particolare artt. 6, 7. Adempimenti di cui all'Al. 7 del PIAO 2024-2026 e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari. Ciò riduce al minimo gli eventi rischiosi. Le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO, condivise con il personale, sono idonee.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - intero processo (progetti in materia di inclusione scolastica e lotta alla dispersione)	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2025	Direttore	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - intero processo (progetti in materia di inclusione scolastica e lotta alla dispersione)	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Trasparenza] - Miglioramento/rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza.	Trasparenza	Verifiche da espletare in merito alla corretta pubblicazione sul portale "Amministrazione Trasparente" degli atti di concessione dei contributi erogati nel periodo di riferimento	30_11_2025	Direttore	atti di concessione verificati/atti di concessione adottati	Perc.	100.00

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501102 - Politiche giovanili	01 - Intero processo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Organizzazione riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento (art. da 1 a18)	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501102 - Politiche giovanili	01 - Intero processo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Organizzazione riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento (art. da 1 a18)	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Partecipazione ai tavoli di confronto.	Sensibilizzazione e partecipazione	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2025	Dirigente della struttura	Verbali delle riunioni	Num.	2,00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501109 - Edilizia Scolastica	01 - Intero processo	Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	No	Basso - La concessione di finanziamenti per la valutazione della sicurezza o la messa in sicurezza e riqualificazione degli edifici scolastici è legata ad istruttorie/valutazioni che riflettono e sono derivazione di dati comunicati dagli enti locali attraverso dichiarazioni / planimetrie / indici di rischio sismico / prove di laboratorio, numero studenti, ecc. L'ufficio, attraverso una parametrizzazione di base e l'incrocio di dati e informazioni contenute nelle banche dati, ha già attivato una prima misura di controllo.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi procedimentali al 30/11 e predisposizione di reportistica	Entro il 30/11 di ogni anno	Dirigente della Struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e della biblioteche	01 - Istruttoria gruppo di lavoro, adozione risultanze con decreto dirigenziale, attuazione degli interventi previsti, controllo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - TRASPARENZA: Obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ex artt. 26 e 27 del D. Lgs. n. 33/2013. TRASPARENZA - Misura generale: dichiarazione assenza conflitti di interesse, ex art. 7 del Codice di comportamento vigente ed ex Circolare n. 1/2023 del RPCT, "Circolare in materia di conflitto di interessi e obblighi di astensione dei dipendenti della Giunta regionale". TRASPARENZA: PIAO - Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza 2024-2026. Misura generale MG 8 - Controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dai membri dei gruppi di lavoro. INFORMATIZZAZIONE: Dal 2024 le richieste di contributo vengono presentate mediante servizi digitali sviluppati dall'U.S. 11. CONTROLLO: Gruppo di lavoro che valuta collegialmente le istanze e dirigente che adotta il decreto di approvazione delle graduatorie. REGOLAMENTAZIONE: Criteri di	Basso - Il processo ha rilevanza esterna, ma è ben presidiato in quanto disciplinato da leggi e atti regolamentali, nonché da corrispondenti avvisi pubblici. La suddivisione del processo tra gruppo di lavoro che valuta collegialmente le istanze e dirigente che adotta il decreto di approvazione garantisce un controllo reciproco. Le misure generali e la misura specifica presidiano adeguatamente la fase del processo.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Istruttoria, Controllo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Messa in atto di meccanismi fraudolenti (ex. 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Regolamentazione: Ai sensi del D.lgs. 33/2013 art. 26, nella sezione specifica dell'etta "Criteri e modalità" della sezione Amministrazione Trasparente della pagina istituzionale della Regione Campania, si dà evidenza pubblica dei criteri di accesso e attribuzione. Approvazione Linee Guida per la rendicontazione" volte a restringere i margini di discrezionalità dell'istruttoria definendo preventivamente e per la diverse tipologie di spesa la documentazione amministrativa, di spesa e di pagamento necessaria ai fini dell'ammissibilità a contributo. Trasparenza: Circolari esplicative sulla corretta imputazione agli artt. 26 e 27 del d.lgs 33/2013, prot. n. 77401 dell'11/02/2021 a cura del team di supporto al direttore generale nominato con dd n. 432/2020. Controllo: Misure di controllo previste da disposizioni normative in materia, da Regolamenti e dal manuale POR /FESR. Le procedure sono soggette al "Sistema di gestione e di Controllo"	Basso - Criteri per la concessione dei benefici predefiniti con avvisi pubblici e la, relative, regolamentazione delle procedure e la suddivisione delle attività consentono un controllo reciproco, riducono i margini della discrezionalità del processo Per i benefici di cui alla L.R. 6/2007 con DD n. 368 del 08/04/2021. Per i benefici di cui alla L.R. 7/2003 con DGR n. 293 del 02/07/2019. Assegnazione dell'istruttoria di ammissione a Gruppo di Lavoro per le concessioni EX L.R. 6/2007 L'adozione delle linee guida per la rendicontazione emanate con DD 139 del 11/03/2022 ha ulteriormente regolamentato la procedura fornendo di fatto indicazioni circa il contenuto indispensabile delle rendicontazioni soggette a controllo da parte del responsabile dell'istruttoria.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Dirigente della struttura	report finale sui tempi procedimentali	S/N	SI

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - Istruttoria, Controllo	Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Controllo: La suddivisione del processo tra gruppo di lavoro che valuta e dirigente che adotta il decreto di approvazione garantisce un controllo reciproco. Misura specifica attuata nel 2022, nel 2023 e nel 2024 Monitoraggio dei tempi procedimentali, Trasparenza: obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 33/2013.	Basso - Il processo ha rilevanza esterna ma è ben procedimentalizzato in quanto disciplinato da leggi e atti regolamentali nonché da corrispondenti avvisi pubblici . La suddivisione del processo tra gruppo di lavoro che valuta e dirigente che adotta il decreto di approvazione garantisce un controllo reciproco. L'attuazione nel 2022, nel 2023 e nel 2024 della misura specifica di Monitoraggio dei tempi procedimentali, ha rafforzato ulteriormente il presidio del processo.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Dirigente della struttura	report finale sui tempi procedimentali	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - Istruttoria, Controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Un dipendente richiede/ fornisce		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Rotazione: Non potendo effettuare una effettiva rotazione per carenza di personale si provvede ad una responsabilizzazione orizzontale attenuando l'attribuzione della responsabilità dei procedimenti tra i funzionari (posizionisti e non) incardinati nella ucd. Regolamentazione: Ai sensi del D.lgs 33/2013 art. 26, nella sezione specifica definita "Criteri e modalità" della sezione Amministrazione Trasparente della pagina istituzionale della Regione Campania, si dà evidenza pubblica dei criteri di accesso e attribuzione. Trasparenza: Circolari esplicative sulla corretta imputazione agli artt. 26 e 27 del d.lgs 33/2013, prot. n. 77401 del'11/02/2021 a cura del team di supporto al direttore generale nominato con dd n. 432/2020. successive circolari prot. n. 588368 del 28/11/2022 e prot. 5062 del 4/1/2023. Controllo: Misure di controllo previste da disposizioni normative in materia,	Basso - Il processo ha rilevanza esterna ma è ben procedimentalizzato in quanto disciplinato da leggi e atti regolamentali nonché da corrispondenti avvisi pubblici . La suddivisione del processo tra gruppo di lavoro che valuta e dirigente che adotta il decreto di approvazione garantisce un controllo reciproco.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Istruttoria, Controllo	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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Regolamentazione: Ai sensi del D.lgs 33/2013 art. 26, nella sezione specifica definita "Criteri e modalità" della sezione Amministrazione Trasparente della pagina istituzionale della Regione Campania, si dà evidenza pubblica dei criteri di accesso e attribuzione. Trasparenza: Circolari esplicative sulla corretta imputazione agli artt. 26 e 27 del d.lgs 33/2013, prot. n. 77401 dell'11/02/2021, 588388 del 28/11/2022 e 304631 del 10/06/22, a cura del team di supporto al direttore generale nominato con dd n. 432/2020. Controllo: Misure di controllo previste da disposizioni normative in materia, da Regolamenti e dal manuale POR /FESR. Le procedure sono soggette al "Sistema di gestione e di Controllo" del POR Campania FESR 2014/2020" approvato con Deliberazione n. 276 del 14 giugno 2016 e rettificato da ultimo con DD 214 del 11/10/2021 dell'Autorità di Gestione POR FESR	Basso - Il processo ha rilevanza esterna ma è ben procedimentalizzato in quanto disciplinato da leggi e atti regolamentali nonché da corrispondenti avvisi pubblici . La suddivisione del processo tra gruppo di lavoro che valuta e dirigente che adotta il decreto di approvazione garantisce un controllo reciproco.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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 dei benefici)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Medio - Nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipantoflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2024	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - Istruttoria	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al titolare di P.O. incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	Basso - Trattasi di attività con rating di rischio basso in quanto l'ufficio gestisce tale processo attuativo nei limiti degli indirizzi approvati dalla GR e dal Decreto del Direttore Generale che fissano i criteri di erogazione dei benefici	Basso	[Controllo] - Controllo.	Controllo	acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al dipendente incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	entro 31/12/2024	Dirigente della struttura	acquisizione report periodico semestrale	Num.	2.00

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - Istruttoria	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al titolare di P.O. incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	Basso - Trattasi di attività con rating di rischio basso in quanto l'ufficio gestisce tale processo attuativo nei limiti degli indirizzi approvati dalla GR e dal Decreto del Direttore Generale che fissano i criteri di erogazione dei benefici	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al dipendente incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	30/11/2024	Dirigente della struttura	acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al dipendente incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Fondi erogati non in linea con le disposizioni normative vigenti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (artt. 26 e 27 d.lgs 33/2013), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6 bis, l. 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del DPR 62/2013) I responsabili del procedimento regolarmente adempiono alla creazione delle schede di pubblicità dei decreti, trasmettendoli al Dirigente per la firma digitale e per la pubblicazione, delle stesse schede, nella specifica sezione del sito istituzionale. Analogamente, producono un rapporto semestrale sul rispetto dei termini finali del procedimento conformi, invero, a quelli previsti al numero 142 (art. 64, comma 1, lett. b, LR 3/2007) ed al numero 146 (art. 64 e ss. LR 3/2007) dell'allegato elenco al regolamento regionale 2/2016.	Basso - Trattasi di attività con rating di rischio basso in quanto la SSL gestisce tale processo attuativo, nei limiti degli indirizzi approvati dalla Giunta regionale e dalla SPL di riferimento, che fissano i criteri di erogazione dei benefici. Non vi è, pertanto, discrezionalità.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Il responsabile del procedimento, nel rispetto della norme generali sul procedimento amministrativo e delle norme speciali, statali o regionali, cura ogni adempimento richiesto fino alla predisposizione della proposta di provvedimento conclusivo ripartendo, altresì, i tempi procedimentali di cui alla LR 11/2015 (art.9) e al regolamento regionale 2/2016, o alla norme di settore.	30/11/2025	Dirigente	Report semestrale	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Fondi erogati non in linea con le disposizioni normative vigenti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (artt. 26 e 27 d.lgs 33/2013), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6 bis, l. 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del DPR 62/2013) I responsabili del procedimento regolarmente adempiono alla creazione delle schede di pubblicità dei decreti, trasmettendoli al Dirigente per la firma digitale e per la pubblicazione, delle stesse schede, nella specifica sezione del sito istituzionale. Analogamente, producono un rapporto semestrale sul rispetto dei termini finali del procedimento conformi, invero, a quelli previsti al numero 142 (art. 64, comma 1, lett. b, LR 3/2007) ed al numero 146 (art. 64 e ss. LR 3/2007) dell'allegato elenco al regolamento regionale 2/2016.	Basso - Trattasi di attività con rating di rischio basso in quanto la SSL gestisce tale processo attuativo, nei limiti degli indirizzi approvati dalla Giunta regionale e dalla SPL di riferimento, che fissano i criteri di erogazione dei benefici. Non vi è, pertanto, discrezionalità.	Basso	(Trasparenza) - Miglioramento e/o rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza	Trasparenza	Acquisizione di periodica dichiarazione del responsabile del procedimento sul rispetto degli adempimenti di pubblicazione - Controllo a campione degli atti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".	30/11/2025	Dirigente	Controllo delle erogazioni	Perc.	20.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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 dei benefici)., 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)., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Coinvolgimento di funzionari e istruttori al processo - rispetto del codice di comportamento art 12 art 14. Supervisione del Dirigente SSL	Medio - Trattasi di attività con rating di rischio medio in quanto lo Staff gestisce tale processo attuativo nei limiti degli indirizzi approvati dalla GR e dal Decreto del Direttore Generale che fissano i criteri di erogazione dei benefici e pertanto vi è poca discrezionalità da parte della SSL - La misura attuata ed attuabile è quella relativa al Codice di Comportamento	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600600 - GRANDI OPERE	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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 dei benefici).,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - L' istruttoria è compiuta dall'ufficio tecnico del Comune coinvolto e viene poi controllata dal personale della UOD.	Basso - Il contributo relativo agli impianti sportivi (interventi ex art.) dei comuni avviene in base a criteri assolutamente oggettivi e non discrezionali	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Dirigente SSL	Relazione a conclusione del monitoraggio	S/N	Si

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600600 - GRANDI OPERE	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Aggiornamento periodico, anche mediante riunioni, dei tempi procedimentali	Basso - Il trasferimento a enti strumentali per la realizzazione di interventi sul territorio è stabilito da DGR	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	entro il 30.11.2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600600 - GRANDI OPERE	600691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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 dei benefici)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti		Fattore abilitante - Esiguità e mancanza di misure dal trattamento del rischio	SI - L' istruttoria è completa dall'ufficio tecnico del Comune coinvolto e viene poi controllata dal personale della UOD. Monitoraggio tempi procedimentali	Basso - L'Ufficio è soltanto il soggetto pagatore. L'attività istruttoria per l'elenco delle priorità, nonché regolarità della pratiche è di esclusiva pertinenza dei Comuni interessati.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	Entro il 30.11.2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (contributi a supporto imprese sociali e comuni per ristilizzo beni confiscati)	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Contributi non dovuti per erogatarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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 dei benefici).,		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussudi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse";	Basso - il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è dei tutto regolamentata e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2024	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (contributi a supporto imprese sociali e comuni per ristilizzo beni confiscati)	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Contributi non dovuti per erogatarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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 dei benefici).,		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussudi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse";	Basso - il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è dei tutto regolamentata e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nel portale regionale delle informazioni di sintesi relative alle iniziative finanziate dall'Ufficio.	Trasparenza	Con la Misura proposta, si intende fornire alla cittadinanza una informazione generale sulle politiche attuate dall'Ufficio Speciale, che consenta una visione più sistematica e non meramente elencativa dei provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici e di società partecipate, aggregando gli stessi sulla base delle specifiche politiche di competenza dell'Ufficio. L'informazione verrà pubblicata nella sezione del portale regionale dedicata alle specifiche tematiche (sezione "tutte le tematiche").	30/11/2024	Dirigente della struttura	informazioni di sintesi pubblicate/iniziative finanziate	Perc.	80.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi per associazionismo e alle comunità montane)	Contributi non dovuti per erogatarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussudi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse";	Basso - il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è dei tutto regolamentata e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2024	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi per associazionismo e alle comunità montane)	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse",	Basso - il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è del tutto regolamentata e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nel portale regionale delle informazioni di sintesi relative alle iniziative finanziate dall'Ufficio.	Trasparenza	Con la Misura proposta, si intende fornire alla cittadinanza una informazione generale sulle politiche attuate dall'Ufficio Speciale, che consenta una visione più sistematica e non meramente elencativa dei provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici e di società partecipate, aggregando gli stessi sulla base delle specifiche politiche di competenza dell'Ufficio. L'informazione verrà pubblicata nella sezione del portale regionale dedicata alle specifiche tematiche (sezione "tutte le tematiche").	30/11/2024	Dirigente della struttura	informazioni di sintesi pubblicate/iniziative finanziate	Perc.	80.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600904 - Politiche di Sviluppo della Area Interna Attuazione della riforma amministrativa e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi per associazionismo e alle comunità montane)	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui,		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse",	Basso - il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è del tutto regolamentata (manuali di attuazione FESR e FSE) e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nel portale regionale delle informazioni di sintesi relative alle iniziative finanziate dall'Ufficio.	Trasparenza	Con la Misura proposta, si intende fornire alla cittadinanza una informazione generale sulle politiche attuate dall'Ufficio Speciale, che consenta una visione più sistematica e non meramente elencativa dei provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici e di società partecipate, aggregando gli stessi sulla base delle specifiche politiche di competenza dell'Ufficio. L'informazione verrà pubblicata nella sezione del portale regionale dedicata alle specifiche tematiche (sezione "tutte le tematiche").	30/11/2024	Dirigente della struttura	informazioni di sintesi pubblicate/iniziative finanziate	Perc.	80.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi a Comuni ed Unioni di Comuni)	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse";	Basso - il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è del tutto regolamentata (manuali di attuazione FESR e FSE) e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi a Comuni ed Unioni di Comuni)	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse",	Basso - il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è del tutto regolamentata (manuali di attuazione FESR e FSE) e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nel portale regionale delle informazioni di sintesi relative alle iniziative finanziate dall'Ufficio.	Trasparenza	Con la Misura proposta, si intende fornire alla cittadinanza una informazione generale sulle politiche attuate dall'Ufficio Speciale, che consenta una visione più sistematica e non meramente elencativa dei provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici e di società partecipate, aggregando gli stessi sulla base delle specifiche politiche di competenza dell'Ufficio. L'informazione verrà pubblicata nella sezione del portale regionale dedicata alle specifiche tematiche (sezione "tutte le tematiche").	30/11/2023	Dirigente della struttura	informazioni di sintesi pubblicate/iniziative finanziate	Perc.	80.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600906 - Legalità e Sicurezza	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi a comuni per riutilizzo beni confiscati)	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o li		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse",	Basso - il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è del tutto regolamentata (manuali di attuazione FESR e FSE) e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2024	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600906 - Legalità e Sicurezza	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi a comuni per riutilizzo beni confiscati)	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art.490 cp)., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o li		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse",	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è del tutto regolamentata (manuali di attuazione FESR e FSE) e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nel portale regionale delle informazioni di sintesi relative alle iniziative finanziate dall'Ufficio.	Trasparenza	Con la Misura proposta, si intende fornire alla cittadinanza una informazione generale sulle politiche attuate dall'Ufficio Speciale, che consenta una visione più sistematica e non meramente elencativa dei provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici e di società partecipate, aggregando gli stessi sulla base delle specifiche politiche di competenza dell'Ufficio. L'informazione verrà pubblicata nella sezione del portale regionale dedicata alle specifiche tematiche (sezione "tutte le tematiche").	30/11/2024	Dirigente della struttura	informazioni di sintesi pubblicate/iniziative finanziate	Perc.	80.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi per enti locali ed E.T.S. di cui al Codice del Terzo Settore)	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., 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)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.).		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - trasparenza: Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse",	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è del tutto regolamentata (manuali di attuazione FESR e FSE) e sottoposta a più livelli di controllo. Inoltre si ritengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nel portale regionale delle informazioni di sintesi relative alle iniziative finanziate dall'Ufficio.	Trasparenza	Con la Misura proposta, si intende fornire alla cittadinanza una informazione generale sulle politiche attuate dall'Ufficio Speciale, che consenta una visione più sistematica e non meramente elencativa dei provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici e di società partecipate, aggregando gli stessi sulla base delle specifiche politiche di competenza dell'Ufficio. L'informazione verrà pubblicata nella sezione del portale regionale dedicata alle specifiche tematiche (sezione "tutte le tematiche").	30/11/2024	Dirigente della struttura	informazioni di sintesi pubblicate/iniziative finanziate	Perc.	80.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Pubblicazione degli atti ex artt. 26 e 27 d.lgs 33/2013.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato dagli avvisi e normativa nazionale e regionale	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Dirigente della struttura	Report a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Pubblicazione degli atti ex artt. 26 e 27 d.lgs 33/2013.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato dagli avvisi e normativa nazionale e regionale	Basso	[Rotazione] - Rotazione del personale o doppia firma	Rotazione	Rotazione del personale in fase di assegnazione dell'incarico o doppia firma	30 novembre	Dirigente della struttura	[Rotazione] - Rotazione del personale o doppia firma	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Pubblicazione degli atti ex artt. 26 e 27 d.lgs 33/2013	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato dagli avvisi e normativa nazionale e regionale	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - 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	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;, Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti;, Fondi erogati non in linea con il programma approvato;, Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi;, 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);, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp);, Ambiti in cui il pubblico ufficio ha		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Pubblicazione degli atti ex artt. 26 e 27 d.lgs 33/2013	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato dagli avvisi e normativa nazionale e regionale	Basso	[Rotazione] - Rotazione del personale o doppia firma	Rotazione	Rotazione del personale in fase di assegnazione dell'incarico o doppia firma	30 Novembre	Dirigente della struttura	[Rotazione] - Rotazione del personale o doppia firma	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Attuazione delle operazioni	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti;, Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche;, Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari;, Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.);, Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti;, Massa 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		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Disciplinare erogazione contributi di cui alla DGR n.588 756 e 829 del 2018, modificato con DDGR n.311 e 459 del 2019, i quali prevedono l'istituzione di una Commissione di Valutazione composta da Dirigenti interni all'amministrazione enorme rigida e specifiche in ordine alla rendicontazione dei contributi. L'attività di rendicontazione è stata affidata ad un gruppo di lavoro composto da 4 dipendenti, i quali effettuano controllo incrociato. Vige il principio di rotazione delle pratiche ed è costantantemente attuata la misura di monitoraggio dei tempi procedimentali. Codice di comportamento: disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13).	Basso - Il sistema di valutazione prevede l'attività della Commissione i cui risultati sono sottoposti alle valutazioni della Giunta regionale. L'attività di rendicontazione ha un alto grado di trasparenza e l'attività dell'Ufficio è vincolata e non lascia margini di scelta. Attuata misura specifica mpnitoraggio tempi procedimanetali.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;, Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti;, Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG8 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	(Controllo) - Doppio controllo interno	Controllo	Riassegnazione dell'istruttoria a funzionario diverso da quello assegnatario	30/11/2024	Dirigente di SPL	Verifica a campione della liquidazione effettuate	Perc.	5.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;, Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti;, Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG8 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti;, Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;, Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG8 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500902 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).;, Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;, Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG8 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500903 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;, Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti;, Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG8 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Medio - Trattasi di attività con rating medio di rischio in quanto si riscontra una sensibilità ed interessi diffusi sul territorio in uno con numerosi progetti gestiti a valere, in particolare, sui fondi SIE	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500994 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).;, Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti;, Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle misure MG4 e MG8 del PIAO 2024-2026. Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990 e ss.mm.ii.. Applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7. Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO 2024-2026 e al D.lgs 33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari, riducendo al minimo gli eventi rischiosi. Le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO, condivise con il personale, sono idonee.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o è favorisce in qualsiasi modo ai fini		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2025	Direttore	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o è favorisce in qualsiasi modo ai fini		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Trasparenza] - Miglioramento/rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza.	Trasparenza	Verifiche da espletare in merito alla corretta pubblicazione sul portale "Amministrazione Trasparente" degli atti di concessione dei contributi erogati nel periodo di riferimento	30_11_2025	Direttore	atti di concessione verificati/atti di concessione adottati	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC02 - 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	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501291 - STAFF - Funzioni di support tecnico- operativo	01 - Istruttoria ed Attuazione delle operazioni	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp).,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Trasparenza: Ai sensi del D.lgs 33/2013 art. 26, nella sezione specifica definita "Criteri e modalità" della sezione Amministrazione Trasparente della pagina istituzionale della Regione Campania, si dà evidenza pubblica dei criteri di accesso e attribuzione. Trasparenza: Circolari esplicative sulla corretta imputazione agli artt. 26 e 27 del d.lgs 33/2013, prot. n. 77401 dell'11/02/2021 a cura del team di supporto al direttore generale nominato con dd n. 432/2020. Controllo: Misure di controllo previste da disposizioni normative in materia, da Regolamenti e dal manuale POR /FESR. Le procedure sono soggette al "Sistema di gestione e di Controllo" del POR Campania FESR 2014/2020". Anno 2024: In data 30.01.2024 è stata convocata una riunione informativa con tutto il personale dell'Ufficio volta ad approfondire gli articoli del Codice di Comportamento ed ai temi attinenti la varie discipline del P.I.A.O. 2024-2026. Con nota 482037 del	Basso - Il processo ha rilevanza esterna ma è ben procedimentalizzato in quanto disciplinato da leggi e atti regolamentali nonché da corrispondenti avvisi pubblici, pertanto il rating è da considerarsi basso. La suddivisione del processo tra gruppo di lavoro che valuta e dirigente che adotta il decreto di approvazione garantisce un controllo reciproco. Le misure di prevenzione generali e specifiche attuate di trasparenza, controllo e informatizzazione.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT entro il 30/11/2025	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Attuazione delle operazioni	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.),. Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o è favorisce in qualsiasi modo ai fini		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Disciplinare erogazione contributi di cui alla DGR n.588 756 e 829 del 2018, modificato con DDGR n.311 e 459 del 2019, i quali prevedono l'istituzione di una Commissione di Valutazione composta da Dirigenti interni all'amministrazione e norme rigide e specifiche in ordine alla rendicontazione dei contributi. L'attività di rendicontazione è stata affidata ad un gruppo di lavoro composto da 5 dipendenti, i quali effettuano controllo incrociato. Vige il principio di rotazione delle pratiche ed è costantantemente attuata la misura di monitoraggio dei tempi procedimentali. Codice di comportamento: disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13).	Basso - Il sistema di valutazione prevede l'attività della Commissione i cui risultati sono sottoposti alle valutazioni della Giunta regionale. L'attività di rendicontazione ha un alto grado di trasparenza e l'attività dell'Ufficio è vincolata e non lascia margini di scelta discrezionale ed avviene nel rispetto dei tempi procedimentali	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o è favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei beneficio),. Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze . Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Direttore generale	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Un dipendente richiede/ formisce 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)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze . Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della struttura, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della struttura con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Direttore generale	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Un dipendente richiede/ formisce 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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)., Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90. Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo (verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi); pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica.	Entro il 30/11 di ogni anno.	Dirigente della struttura.	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Un dipendente richiede/ formisce 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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)., Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90. Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo (verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi); pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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)., Falsità materiale commessa da		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione della istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30 novembre	Dirigente UOD 04	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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)., Falsità materiale commessa da		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione della istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente UOD 04	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	01 - Istruttoria, controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuitivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'attività lascia discreti margini di discrezionalità . Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, attuate dall'Ufficio e richiamate nella colonna M risultano essere ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi.Tuttavia permane un interesse esterno alto cosicchè il processo può essere interessato da rischi corruttivi legati a fattori diversi come l'erogazione di fondi erogati non in linea con il programma approvato o contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Dirigente UOD 05	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	01 - Istruttoria, controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuitivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'attività lascia discreti margini di discrezionalità . Le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, attuate dall'Ufficio e richiamate nella colonna M risultano essere ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi.Tuttavia permane un interesse esterno alto cosicchè il processo può essere interessato da rischi corruttivi legati a fattori diversi come l'erogazione di fondi erogati non in linea con il programma approvato o contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.	Medio	Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente UOD 05	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuitivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla leggo o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Dirigente staff 92	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuitivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla leggo o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazione annuale al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine dell'anno nota promanante dal Dirigente p.t. rivolta al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente staff 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente beneficio 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 dei benefici)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuitivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla leggo o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti. o	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11 dell'anno di riferimento	Dirigente staff 93	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Un dipendente richiede/ formisce 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 dei benefici)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di poche o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuitivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013. ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerga laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alla procedure previste dalla leggi o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti. o	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente staff 93	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs.33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	(Controllo) - Doppio controllo interno	Controllo	Riassegnazione dell'istruttoria a funzionario diverso da quello assegnatario	30/11/2024	Dirigente di SPL	verifica a campione della liquidazione effettuate	Perc.	5.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs.33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione delle misura MG4 del PIAO; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs.33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500902 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs.33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari all'interno della Direzione , e pertanto tale da ridurre al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500903 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs.33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Medio - Trattasi di attività con rating medio di rischio in quanto si riscontra una sensibilità ed interessi diffusi sul territorio in uno con numerosi progetti gestiti a valere, in particolare, sui fondi SIE	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500904 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Applicazione delle misure MG4 e MG6 del PIAO 2024-2026. Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990 e ss.mm.ii.; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO 2024-2026e al D.lgs.33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari, riducendo al minimo gli eventi rischiosi. Le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO, condivise con il personale, sono idonee.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle pregate pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.,		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Processo regolamentato attraverso avvisi pubblici	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2025	Direttore	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.,		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Processo regolamentato attraverso avvisi pubblici	Medio	[Trasparenza] - Miglioramento/rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza.	Trasparenza	Verifiche da espletare in merito alla corretta pubblicazione sul portale "Amministrazione Trasparente" degli atti di concessione dei contributi erogati nel periodo di riferimento	30_11_2025	Direttore	atti di concessione verificati/atti di concessione adottati	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - controllo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi procedimentali al 30/11 e predisposizione reportistica	30/11/2025	Dirigente struttura	relazione a conclusione del monitoraggio	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - controllo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Falsità materiale commessa da		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - controllo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Falsità materiale commessa da		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Incontri periodici di sensibilizzazione e partecipazione.	Sensibilizzazione e partecipazione	programmazione e realizzazione di incontri periodici con il personale addetto ai controlli in tema di applicazione del codice di comportamento	30_11_2025	Dirigente della struttura	Verbali degli incontri periodici con il personale	Num.	2.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - controllo	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)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC01 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - controllo	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 dei benefici), Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Incontri periodici di sensibilizzazione e partecipazione.	Sensibilizzazione e partecipazione	programmazione e realizzazione di incontri periodici con il personale addetto ai controlli in tema di applicazione del codice di comportamento	30_11_2025	Dirigente della struttura	Verbali degli incontri periodici con il personale	Num.	2.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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 dei benefici)., Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso falsi		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Regolamentazione: Ai sensi del D.lgs 33/2013 art. 26, nella sezione specifica definita "Criteri e modalità" della sezione Amministrazione Trasparente della pagina istituzionale della Regione Campania, si dà evidenza pubblica dei criteri di accesso e attribuzione. [Regolamentazione] - Misura specifica attuata nel 2022: Approvazione Linee Guida per la rendicontazione" volte a restringere i margini di discrezionalità dell'istruttoria definendo preventivamente e per le diverse tipologie di spesa la documentazione amministrativa, di spesa e di pagamento necessaria ai fini dell'ammissibilità a contributo, DD 199/2022 Trasparenza: Circolari esplicative sulla corretta imputazione agli artt. 26 e 27 del d.lgs 33/2013, prot. n. 77401 dell'11/02/2021 a cura del team di supporto al direttore generale nominato con dd n. 432/2020. Controllo: Misure di controllo previste	Basso - Criteri per la concessione dei benefici predefiniti: Per i benefici di cui alla L.R. 6/2007 con DD n. 368 del 08/04/2021. Per i benefici di cui alla L.R. 7/2003 con DGR n. 293 del 02/07/2019. Assegnazione dell'istruttoria di ammissione a Gruppo di Lavoro per la concessioni EX L.R. 6/2007 L'adozione delle linee guida per la rendicontazione emanate con DD 199 del 11/03/2022 ha ulteriormente regolamentato la procedura fornendo di fatto indicazioni circa il contenuto indispensabile della rendicontazioni soggette a controllo da parte del responsabile dell'istruttoria.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi procedimentali al 30/11 e predisposizione di reportistica	30 novembre 2025	Dirigente SSL	Relazione a conclusione del monitoraggio.	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse., Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali., Erronea indicazione di dati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del mantenimento dei requisiti richiesti dal bando)., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Regolamentazione: Ai sensi del D.lgs 33/2013 art. 26, nella sezione specifica definita "Criteri e modalità" della sezione Amministrazione Trasparente della pagina istituzionale della Regione Campania, si dà evidenza pubblica dei criteri di accesso e attribuzione. Trasparenza: Circolari esplicative sulla corretta imputazione agli artt. 26 e 27 del d.lgs 33/2013, prot. n. 77401 dell'11/02/2021, 304631/2022 e 580368/2022 a cura del team di supporto al direttore generale nominato con dd n. 432/2020. Controllo: Misure di controllo previste da disposizioni normative in materia, da Regolamenti e dal manuale POR /FESR. Le procedure sono soggette al "Sistema di gestione e di Controllo" del POR Campania FESR 2014/2020" approvato con Deliberazione n. 278 del 14 giugno 2016 e rettificato da ultimo con DD 214 del 11/10/2021 dell'Autorità di Gestione POR FESR, PR FESR CAMPANIA 2021/27 DD 49 DEL 22/03/2024	Basso - Sebbene l'interesse esterno sia alto il giudizio sintetico si attesta sul valore basso atteso che tutte le misure di prevenzione del rischio, generali e specifiche, già previste, presidiano efficacemente il processo.	Basso						
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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 dei benefici)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione della istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente procedurializzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Direttore generale	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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 dei benefici)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione della istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente procedurializzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della struttura, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della struttura con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Direttore generale	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	502023 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Riconoscimento indebito di indennità		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: artt. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica.	Entro il 30/11 di ogni anno.	Dirigente UOD 03.	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT.	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	502023 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle propie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Riconoscimento indebito di indennità		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: artt. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro-tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2,00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze . Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Dirigente staff 92	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze . Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazione annuale al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine dell'anno nota promanante dal Dirigente p.t. rivolta al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente staff 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1,00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle propie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Processo regolamentato attraverso avvisi pubblici	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2025	Direttore	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari,, Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Un dipendente richiede/ formisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o è favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei benefici)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Processo regolamentato attraverso avvisi pubblici	Medio	[Trasparenza]- Miglioramento/rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza.	Trasparenza	Verifiche da espletare in merito alla corretta pubblicazione sul portale "Amministrazione Trasparente" degli atti di concessione dei contributi erogati nel periodo di riferimento	30_11_2023	Direttore	atti di concessione verificati/atti di concessione adottati	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Un dipendente richiede/ formisce illecitamente benefici a soggetti o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o il favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei benefici)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp).,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Regolamentazione: Ai sensi del D.lgs 33/2013 art. 26, nella sezione specifica definita "Criteri e modalità" della sezione Amministrazione Trasparente della pagina istituzionale della Regione Campania, si dà evidenza pubblica dei criteri di accesso e attribuzione. Misura specifica attuata nel 2022: Approvazione Linee Guida per la rendicontazione" volte a restringere i margini di discrezionalità dell'istruttoria definendo preventivamente e per le diverse tipologie di spesa la documentazione amministrativa, di spesa e di pagamento necessaria ai fini dell'ammissibilità a contributo, DD 199/2022 del 11/03/2022. Trasparenza: Circolari esplicative sulla corretta imputazione agli artt. 26 e 27 del d.lgs 33/2013, prot. n. 77401 dell'11/02/2021 a cura del team di supporto al direttore generale nominato con det n. 432/2020. Controllo: Misure di controllo previste da disposizioni normative in materia,	Basso - Criteri per la concessione dei benefici predefiniti: Per i benefici di cui alla L.R. 6/2007 con DD n. 368 del 08/04/2021. Per i benefici di cui alla L.R. 7/2003 con DGR n. 293 del 02/07/2019. Assegnazione dell'istruttoria di ammissione a Gruppo di Lavoro per la concessioni EX L.R. 6/2007 L'adozione delle linee guida per la rendicontazione emanate con DD 199 del 11/03/2022 ha ulteriormente regolamentato la procedura fornendo di fatto indicazioni circa il contenuto indispensabile delle rendicontazioni soggette a controllo da parte del responsabile dell'istruttoria.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimentali al 30/11 e predisposizione di reportistica	30 novembre 2025	Dirigente SSL	Relazione a conclusione del monitoraggio.	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC05 - Concessione di sussidi e ausili finanziari per lo sviluppo dei centri commerciali naturali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Istruttoria, Controllo	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Medio - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla leggo o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC05 - Concessione di sussidi e ausili finanziari per lo sviluppo dei centri commerciali naturali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Istruttoria, Controllo	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Medio - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla leggo o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Medio	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novativi in ordine al codice di comportamento verranno postelte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC06 - Sostegno alla infrastrutturazione degli insediamenti produttivi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Attuazione della normativa relativa al sostegno alle infrastrutturazione degli insediamenti produttivi con riguardo all'istruttoria relativa al possesso dei requisiti. Promozione di comportamenti in linea con un'attività amministrativa trasparente ed imparziale. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla leggo o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2025	Direttore generale	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC06 - Sostegno alla infrastrutturazione degli insediamenti produttivi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Attuazione della normativa relativa al sostegno alle infrastrutturazione degli insediamenti produttivi con riguardo all'istruttoria relativa al possesso dei requisiti. Promozione di comportamenti in linea con un'attività amministrativa trasparente ed imparziale. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90. Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della struttura, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della struttura con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Direttore generale	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC06 - Sostegno alla infrastrutturazione degli insediamenti produttivi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500206 - Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione delle Aree Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa relativa al sostegno alle infrastrutturazione degli insediamenti produttivi con riguardo all'istruttoria relativa al possesso dei requisiti. Promozione di comportamenti in linea con un'attività amministrativa trasparente ed imparziale. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90. Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo/verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 26 e 27 d.lgs. 33/2013	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	relazione a conclusione del monitoraggio da trasmettere al RPCT	monitoraggio dei tempi procedimentali ai 30/11 e predisposizione di reportistica	Dirigente UOD 06	monitoraggio dei tempi procedimentali ai 30/11 e predisposizione di reportistica	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC07 - Individuazione beneficiari dei finanziamenti regionali per lo svolgimento delle attività previste dalla programmazione regionale INFEA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione della risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Istruttoria	Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report,		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata e incentrata esclusivamente sulla verifica dati consuntivi.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC08 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni/contributi finanziati con fondi regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500702 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse., Fondi erogati non in linea con le disposizioni normative vigenti., 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).		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - controllo del Dirigente dello Staff sull'attività dell'ufficio e dei responsabili del procedimento, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; - Attuazione della disciplina in materia di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività pur presentando una certa discrezionalità e interessi esterni è presidiata e svolta da un gruppo di lavoro, in modo da garantire un maggior controllo sulle procedure attuate. Si ritengono idonee le misure specifiche e generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente.	Basso	(Controllo) - Gruppo di lavoro/commissione per l'istruttoria tecnico amministrativa delle istanze presentate ai sensi della L. R. n. 41/82 dalle organizzazioni professionali agricole.	Controllo	L'istruttoria tecnico amministrativa delle richieste di finanziamento, presentate dalle associazioni/organizzazioni professionali agricole, ai sensi della L. n. 41/82, è svolta da un gruppo di lavoro/commissione che al termine dei lavori redige apposito verbale e stabilisce la ripartizione della risorsa. L'istruttoria delle istanze è svolta ogni anno	31/12/2025	Dirigente della struttura	presenza dei verbali d'istruttoria agli atti della UOD	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC08 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni/contributi finanziati con fondi regionali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500702 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse., Fondi erogati non in linea con le disposizioni normative vigenti., 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).		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - controllo del Dirigente dello Staff sull'attività dell'ufficio e dei responsabili del procedimento, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; - Attuazione della disciplina in materia di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività pur presentando una certa discrezionalità e interessi esterni è presidiata e svolta da un gruppo di lavoro, in modo da garantire un maggior controllo sulle procedure attuate. Si ritengono idonee le misure specifiche e generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30.11.2025	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC08 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni/contributi finanziati con fondi regionali	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500802 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Controllo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Attività di controllo tramite applicativo INPS per verifiche possesso requisiti reddituali. Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione. Firma congiunta di note da parte del dirigente SSL e del dirigente SPL	Medio - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni normative di settore che forniscono indicazioni precise ed interpretazioni uniformi. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - Legge 210 del 92. Indennizzo a favore dei soggetti danneggiati da vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni	Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Pubblicazione sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente artt. 26 e 27. Controllo delle autodichiarazione con acquisizione dei certificatiVisure.	Alto - rischio alto per la presenza di possibili favoritismi e omessi controlli	Alto	[Controllo] - Controllo a campione sulla permanenza dei requisiti dei beneficiari.	Controllo	Controllo a campione	30_11	Dirigente della struttura	Numero controlli effettuati sul numero beneficiari	Perc.	10.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - Legge 210 del 92. Indennizzo a favore dei soggetti danneggiati da vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni	Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Pubblicazione sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente artt. 26 e 27. Controllo delle autodichiarazione con acquisizione dei certificatiVisure.	Alto - rischio alto per la presenza di possibili favoritismi e omessi controlli	Alto	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti	30_11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500410 - Personale del S.S.R.	01 - Fabbisogno e individuazione borse di studio agli specializzandi di medicina	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Pubblicazione sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente artt. 26 e 27. Controllo delle autodichiarazione con acquisizione dei certificatiVisure.	Basso - Rischio basso in quanto prevalsa dalle misure colonna M	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2024	Dirigente della Struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500410 - Personale del S.S.R.	01 - Fabbisogno e individuazione borse di studio agli specializzandi di medicina	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Pubblicazione sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente artt. 26 e 27. Controllo delle autodichiarazione con acquisizione dei certificatiVisure.	Basso - Rischio basso in quanto prevalsa dalle misure colonna M	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Formazione in materia di Codice di Comportamento.	30/12	Dirigente della struttura	Formazione in materia di Codice di Comportamento - verbale	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2913; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, l. 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase istruttoria di ammissibilità è curata da uno o più funzionari incardinati nella SSL; la fase di valutazione è affidata ad organo collegiale (gruppo di lavoro/Commissione di valutazione); l'approvazione definitiva della graduatoria e gli atti conseguenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata. Inoltre, le misure previste si sono rivelate sufficienti ad evitare anche il basso margine di rischio che potrebbe essere presente. Tuttavia, in ottica di continuo miglioramento e dando continuità a quanto già fatto nell'anno 2024 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2025 il servizio digitale messo a disposizione degli utenti all'indirizzo web https://servizi-digitali.regione.campania.it, per il caricamento della documentazione necessaria all'erogazione dei rimborsi a favore degli utenti ammessi. Tale attività richiede necessariamente la collaborazione e il supporto da parte dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di nota da inviare alla DG	30 Nov	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere alla DG per il riscontro da questa dovuto al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2913; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, l. 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase istruttoria di ammissibilità è curata da uno o più funzionari incardinati nella SSL; la fase di valutazione è affidata ad organo collegiale (gruppo di lavoro/Commissione di valutazione); l'approvazione definitiva della graduatoria e gli atti conseguenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata. Inoltre, le misure previste si sono rivelate sufficienti ad evitare anche il basso margine di rischio che potrebbe essere presente. Tuttavia, in ottica di continuo miglioramento e dando continuità a quanto già fatto nell'anno 2024 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2025 il servizio digitale messo a disposizione degli utenti all'indirizzo web https://servizi-digitali.regione.campania.it, per il caricamento della documentazione necessaria all'erogazione dei rimborsi a favore degli utenti ammessi. Tale attività richiede necessariamente la collaborazione e il supporto da parte dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale.	Basso	[Disciplina dei conflitto di interessi] - Acquisizione dichiarazioni sul conflitto d'interesse.	Disciplina del conflitto di interessi	Acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse da parte di tutti i componenti delle commissioni di valutazione.	30 Nov	Dirigente della struttura	dichiarazioni assenza conflitto di interesse presentate/componenti di commissioni di valutazione	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2913; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, l. 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase istruttoria di ammissibilità è curata da uno o più funzionari incardinati nella SSL; la fase di valutazione è affidata ad organo collegiale (gruppo di lavoro/Commissione di valutazione); l'approvazione definitiva della graduatoria e gli atti conseguenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata. Inoltre, le misure previste si sono rivelate sufficienti ad evitare anche il basso margine di rischio che potrebbe essere presente. Tuttavia, in ottica di continuo miglioramento e dando continuità a quanto già fatto nell'anno 2024 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2025 il servizio digitale messo a disposizione degli utenti all'indirizzo web https://servizi-digitali.regione.campania.it, per il caricamento della documentazione necessaria all'erogazione dei rimborsi a favore degli utenti ammessi. Tale attività richiede necessariamente la collaborazione e il supporto da parte dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale.	Basso	[Rotazione] - Rotazione componenti delle commissioni.	Rotazione	Rotazione componenti delle commissioni di valutazione	30 Nov	Dirigente della struttura	Numero dipendenti ruotati/Numero componenti della commissione	Perc.	30.00

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, l. 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase istruttoria di ammissibilità è curata da uno o più funzionari incardinati nella SSL; la fase di valutazione è affidata ad organo collegiale (gruppo di lavoro/Commissione di valutazione); l'approvazione definitiva della graduatoria e gli atti consequenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata. Inoltre, le misure previste si sono rivelate sufficienti ad evitare anche il basso margine di rischio che potrebbe essere presente. Tuttavia, in ottica di continuo miglioramento e dando continuità a quanto già fatto nell'anno 2024 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2025 il servizio digitale messo a disposizione degli utenti all'indirizzo web https://servizi-digitali.regione.campania.it, per il caricamento della documentazione necessaria all'erogazione dei rimborsi a favore degli utenti ammessi. Tale attività richiede necessariamente la collaborazione e il supporto da parte dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale.	Basso	[Trasparenza] - Verifica pubblicazione atti.	Trasparenza	Verifica periodica on line dell'assolvimento degli obblighi di pubblicità ex d.lgs 33/2013.	30 Nov	Dirigente della struttura	Numero atti pubblicati/numero atti adottati soggetti a pubblicazione	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, l. 241/90; art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase istruttoria di ammissibilità è curata da uno o più funzionari incardinati nella SSL; la fase di valutazione è affidata ad organo collegiale (gruppo di lavoro/Commissione di valutazione); l'approvazione definitiva della graduatoria e gli atti consequenziali sono assunti dal Dirigente SPL/ SSL	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata. Inoltre, le misure previste si sono rivelate sufficienti ad evitare anche il basso margine di rischio che potrebbe essere presente. Tuttavia, in ottica di continuo miglioramento e dando continuità a quanto già fatto nell'anno 2024 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2025 il servizio digitale messo a disposizione degli utenti all'indirizzo web https://servizi-digitali.regione.campania.it, per il caricamento della documentazione necessaria all'erogazione dei rimborsi a favore degli utenti ammessi. Tale attività richiede necessariamente la collaborazione e il supporto da parte dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale.	Basso	Utilizzo del servizio digitale online per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per la frequenza di asili nido"	Informatizzazione	Utilizzare il servizio digitale online messo in campo per la raccolta delle istanze relative all'avviso pubblico "Voucher a famiglie per la frequenza di asili nido" anche per la fase di raccolta delle richieste di rimborso da parte degli utenti che risultano ammessi	30-nov	Dirigente SSL	Richieste di rimborso presentate attraverso il servizio digitale / Richieste totali	Perc.	85.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27)	Basso - L'erogazione del contributo costituisce adempimento di legge: la SSL non è chiamata ad effettuare alcuna valutazione discrezionale in quanto la legge, nazionale e/o regionale, individua puntualmente tanto il soggetto beneficiario quanto l'importo del contributo da erogare.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Predisposizione nota di monitoraggio da inoltrare alla DG	30 Nov	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere alla DG	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500802 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Controllo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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)., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio hu funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Attività di controllo tramite applicativo INPS per verifiche possesso requisiti reddituali. Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione. Firma congiunta di note da parte del dirigente SSL e del dirigente SPL	Medio - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni normative di settore che forniscono indicazioni precise ed interpretazioni uniformi. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500904 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio hu funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del mantenimento dei requisiti richiesti dal bando)., Alterazione dei corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione delle misure MG4 e MG8 del PIAO 2024-2026. Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990 e ss.mm.ii.; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO 2024-2026e al D.lgs.33/2013 in particolare agli artt. 26 e 27.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, in quanto coinvolge più strutture amministrative e funzionari, riducendo al minimo gli eventi rischiosi. Le misure di prevenzione previste dal vigente PIAO, condivise con il personale, sono idonee.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2024	Dirigente SSL	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Soppressione, occultamento,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Regolamentazione: Ai sensi del D.lgs 33/2013 art. 26, nella sezione specifica definita "Criteri e modalità" della sezione Amministrazione Trasparente della pagina istituzionale della Regione Campania, si dà evidenza pubblica dei criteri di accesso e attribuzione. Misura specifica attuata nel 2022: Approvazione Linee Guida per la rendicontazione" volte a restringere i margini di discrezionalità dell'istruttoria definendo preventivamente e per le diverse tipologie di spesa la documentazione amministrativa, di spesa e di pagamento necessaria ai fini dell'ammissibilità a contributo, DD 199/2022 Trasparenza: Circolari esplicative sulla corretta imputazione agli artt. 26 e 27 del d.lgs 33/2013, prot. n. 77601 dell'11/02/2021 a cura del team di supporto al direttore generale nominato con del n. 432/2020. Controllo: Misure di controllo previste da disposizioni normative in materia,	Basso - Criteri per la concessione dei benefici predefiniti: Per i benefici di cui alla L.R. 6/2007 con DD n. 368 del 08/04/2021. Per i benefici di cui alla L.R. 7/2003 con DGR n. 293 del 02/07/2019. Assegnazione dell'istruttoria di ammissione a Gruppo di Lavoro per le concessioni ex L.R. 6/2007 L'adozione delle linee guida per la rendicontazione emanate con DD 199 del 11/03/2022 ha ulteriormente regolamentato la procedura fornendo di fatto indicazioni circa il contenuto indispensabile delle rendicontazioni soggetta a controllo da parte del responsabile dell'istruttoria.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30 novembre 2025	Dirigente SSL	Relazione a conclusione del monitoraggio	S/N	Si

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC11 - Finanziamento delle attività sanitarie erogate dalle Aziende del Servizio sanitario regionale	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500411 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - Programmazione,Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controllo sul rispetto dei criteri per i l riparto previsti da norme nazionali e regionali attraverso la verifica dei dati rilevanti ai fini della predisposizione della proposta di Deliberazione. Invio tempestivo alla Giunta della proposta accompagnata da relazione.	Basso - La UOD con questo processo non determina un ampliamento della sfera giuridica con effetto economico. La UOD 11 finanzia le AA.SS.LL. secondo criteri specifici (età della popolazione, indicatori di salute, densità abitativa etc) indicato nell'atto di riparto del Fondo Sanitario Regionale. Sono poi le AA.SS.LL. che predispongono gli atti di liquidazione delle risorse agli aventi diritto.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al Referente per l'anticorruzione della DG 50.04.00	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC12 - Finanziamento erogato alle Aziende Sanitarie in attuazione dei Piani di Monitoraggio previsti dal Piano Regionale Integrato sulla sicurezza alimentare	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controllo sul rispetto delle indicazioni contenute nel programma approvato. Controllo della documentazione acquisita ai fini della predisposizione di relazioni, report, certificati ecc. .	Medio - La UOD 11 finanzia le AA.SS.LL. secondo criteri specifici (età della popolazione, indicatori di salute, densità abitativa etc) indicato nell'atto di riparto del Fondo Sanitario Regionale. Sono poi le AA.SS.LL. che predispongono gli atti di liquidazione delle risorse agli aventi diritto.	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC13 - Contributi erogati alle Associazioni Protezionistiche degli animali in materia di randagismo	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Assegnazione delle istruttorie delle domande previa consultazione sull'assenza di conflitto di interesse. Controlli o liquidazioni per pagamenti affidati a dipendente diverso dall'istruttore. Giornata di formazione in materia di codice di comportamento	Medio - il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC15 - Contributi erogati a privati per indennizzo animali abbattuti ai sensi della Legge 218/88	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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).		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Assegnazione delle istruttorie delle domande previa consultazione sull'assenza di conflitto di interesse. Controlli o liquidazioni per pagamenti affidati a dipendente diverso dall'istruttore. Formazione in materia di Codice di Comportamento. Monitoraggio tempi procedimentali	Medio - il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC16 - Contributi per sterilizzazione cani randagi, gatti liberi, cani e gatti padronali (concessione contributi).	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento.	Basso - Rischio basso . L'attività già risulta presidiata da misure di carattere generale. L'ASL esegue un primo controllo e inserisce i cani sterilizzati nella banca dati BDU	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC17 - Indennizzo per perdite bestiame.	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento. Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni, tanto più elevato è il grado di rischio tanto più alta l'attenzione del dirigente nel suddividere le fasi dei procedimenti tra più soggetti.	Basso - Rischio basso . L'attività già risulta presidiata da misure di carattere generale. L'istruttoria è eseguita dall'ASL e arriva in Regione con esito positivo. Su questo provvediamo al controllo documentale e al successivo pagamento	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	SI
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC18 - Contributi per costruzione e riattazione canili.	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento.Tracciabilità dei soggetti coinvolti. Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc. Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni, tanto più elevato è il grado di rischio tanto più alta l'attenzione del dirigente nel suddividere le fasi dei procedimenti tra più soggetti.	Medio - Il rischio è medio per eventuale presenza di interessi personali e pressioni.	Medio	(Controllo) - Controlli a campione	Controllo	Controlli a campione nella misura del 10% sui procedimenti conclusi per l'erogazione di contributi per costruzione e riattazione canili.	entro il 30/11	dirigente UOD	Controlli a campione sui procedimenti conclusi per l'erogazione di contributi per costruzione e riattazione canili.	Perc.	10.00

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC18 - Contributi per costruzione e riattazione canili.	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Un dipendente richiede/ formisce 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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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 legge 488/92 e rimborsi IVA)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento.Tracciabilità dei soggetti coinvolti. Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc. Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni, tanto più elevato è il grado di rischio tanto più alta l'attenzione del dirigente nel suddividere le fasi dei procedimenti tra più soggetti.	Medio - Il rischio è medio per eventuale presenza di interessi personali e pressioni.	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC19 - Autorizzazione installazione RMN.	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - Adozione provvedimento finale	Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento. Monitoraggio del rispetto dei tempi procedimentali.	Basso - Il rischio è basso perchè il processo è sottoposto a controllo documentale da parte di più soggetti (ASL e Regione)	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC20 - Contributi in favore di Enti del Terzo Settore (d.lgs 117/17)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione della normativa in materia di trasparenza e pubblicità artt. 26 e 27 del d.lgs. n. 33/2013 - Acquisizione di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	Basso - Le misure già presenti nel PIAO - Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si fa particolare riferimento agli artt. 5,6,7 e 10 del Codice di Comportamento - Il processo è partecipato da più soggetti (Dirigente SPL, Dirigente SSL, Funzionari)	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30 Nov	30 Nov	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere alla DG	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC20 - Contributi in favore di Enti del Terzo Settore (d.lgs 117/17)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione della normativa in materia di trasparenza e pubblicità artt. 26 e 27 del d.lgs. n. 33/2013 - Acquisizione di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	Basso - Le misure già presenti nel PIAO - Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si fa particolare riferimento agli artt. 5,6,7 e 10 del Codice di Comportamento - Il processo è partecipato da più soggetti (Dirigente SPL, Dirigente SSL, Funzionari)	Basso	[Regolamentazione] - Disciplina tabelle di valutazione.	Regolamentazione	Adozione di criteri di attribuzione dei punteggi dettagliati, adeguati e trasparenti	30 Nov	Dirigente della struttura	Predisposizione di nota in materia di definizione dei criteri per le tabelle di valutazione di progetti	Num.	1.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC20 - Contributi in favore di Enti del Terzo Settore (d.lgs 117/17)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione della normativa in materia di trasparenza e pubblicità artt. 26 e 27 del d.lgs. n. 33/2013 - Acquisizione di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	Basso - Le misure già presenti nel PIAO - Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si fa particolare riferimento agli artt. 5,6,7 e 10 del Codice di Comportamento - Il processo è partecipato da più soggetti (Dirigente SPL, Dirigente SSL, Funzionari)	Basso	[Rotazione] - Rotazione dei componenti le commissioni.	Rotazione	Rotazione dei componenti delle Commissioni di valutazione, laddove possibile e compatibilmente con le professionalità esistenti	30 Nov	Dirigente della struttura	componenti designati in applicazione dei criteriin di rotazione:componenti delle commissioni da designare	Perc.	30.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC20 - Contributi in favore di Enti del Terzo Settore (d.lgs 117/17)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, l. 241/90, art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase istruttoria e di valutazione è affidata ad organo collegiale (commissione di valutazione); l'approvazione definitiva della giraduatoria e gli atti consequenziali sono assunti dal Dirigente SPL/SSL.	Medio - Il processo è contrattamente proceduralizzato e la discrezionalità è limitata. Inoltre, le misure previste si sono rivelate sufficienti ad evitare anche il medio margine di rischio che potrebbe essere presente. Tuttavia, in ottica di continuo miglioramento e dando continuità a quanto già fatto nell'anno 2024 per l'avviso pubblico "Realizzazione di interventi diretti alle persone con disturbo dello spettro autistico", si prevede di utilizzare anche nel 2025 il servizio digitale messo a disposizione degli utenti all'indirizzo web https://servizi-digitali.regione.campania.it, per il caricamento della documentazione necessaria all'erogazione dei contributi a favore degli ETS beneficiari. Tale attività richiede necessariamente la collaborazione e il supporto da parte dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale.	Medio	Utilizzo del servizio digitale online per l'avviso pubblico "Realizzazione di interventi diretti alle persone con disturbo dello spettro autistico"	Informatizzazione	Utilizzare il servizio digitale online messo in campo per la raccolta delle istanze relative all'avviso pubblico "Realizzazione di interventi diretti alle persone con disturbo dello spettro autistico" anche per la fase di raccolta delle richieste di liquidazione dei contributi da parte degli Enti del Terzo Settore che risulteranno beneficiari.	30 Nov	Dirigente della Struttura	Richieste di liquidazione contributi presentate dagli ETS beneficiari attraverso il servizio digitale/Richiesta totali	Perc.	90.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC20 - Contributi in favore di Enti del Terzo Settore (d.lgs 117/17)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (d.lgs 33/2013; artt. 26 e 27), del Codice di comportamento (artt. 5, 6 e 7), della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interesse (art. 6-bis, l. 241/90, art. 35-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001; art. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) - Segregazione delle funzioni: la fase istruttoria e di valutazione è affidata ad organo collegiale (commissione di valutazione); l'approvazione definitiva della giraduatoria e gli atti consequenziali sono assunti dal Dirigente SPL/SSL.	Medio - Il processo è contrattamente proceduralizzato e la discrezionalità è limitata. Inoltre, le misure previste si sono rivelate sufficienti ad evitare anche il medio margine di rischio che potrebbe essere presente. Tuttavia, in ottica di continuo miglioramento e dando continuità a quanto già fatto nell'anno 2024 per l'avviso pubblico "Realizzazione di interventi diretti alle persone con disturbo dello spettro autistico", si prevede di utilizzare anche nel 2025 il servizio digitale messo a disposizione degli utenti all'indirizzo web https://servizi-digitali.regione.campania.it, per il caricamento della documentazione necessaria all'erogazione dei contributi a favore degli ETS beneficiari. Tale attività richiede necessariamente la collaborazione e il supporto da parte dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale.	Medio	Verifica pubblicazione atti	Trasparenza	Verifica periodica online dell'assolvimenti degli obblighi di pubblicità ex D. Lgs. n. 33/2013	30 Nov	Dirigente della struttura	Numero di atti pubblicati/numero di atti soggetti a pubblicazione	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC21 - Rimborso spese elettorali consultazioni regionali	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	01 - Intero processo	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del mantenimento dei requisiti richiesti dal bando)., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - MISURA GENERALE PTPCT 2021-2023 - 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi ART. 4, 6, 7, 10, 14, 16 CODICE DI COMPORTAMENTO	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione e tutti i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche necessarie e rilevanti vengono esplicitati nella relazione istruttoria, a fronte di un'attività prevalentemente vincolata ex art. 17 L. n. 136/1976 o autonèncolata per effetto della delibera di giunta di Approvazione degli indirizzi, dei criteri e dei parametri ai fini del calcolo delle spese elettorali da rimborsare ai Comuni, e dei decreti dirigenziali consequenziali.	Basso							

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

PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC22 - Contributi in favore delle Cooperative di Comunità (Lr. 2 marzo 2020, n. 1; Regolamento regionale D.G.R. n. 240/2022)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione della normativa in materia di trasparenza e pubblicità artt. 26 e 27 del d.lgs. n. 33/2013 – Acquisizione di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	Basso - Le misure già presenti nel PIAO - Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza appaiono sufficienti ad asgnare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si fa particolare riferimento agli artt. 5,6,7 e 10 del Codice di Comportamento - Il processo è partecipato da più soggetti (Dirigente SPL, Dirigente SSL, Funzionari)	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	Istruttoria condivisa fra funzionario addetto alla procedura e Dirigente	30 Nov	Dirigente SSL	Numero di atti a doppia firma/numero totale di atti adottati	Perc.	100.00
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC22 - Contributi in favore delle Cooperative di Comunità (Lr. 2 marzo 2020, n. 1; Regolamento regionale D.G.R. n. 240/2022)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione della normativa in materia di trasparenza e pubblicità artt. 26 e 27 del d.lgs. n. 33/2013 – Acquisizione di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	Basso - Le misure già presenti nel PIAO - Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza appaiono sufficienti ad asgnare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si fa particolare riferimento agli artt. 5,6,7 e 10 del Codice di Comportamento - Il processo è partecipato da più soggetti (Dirigente SPL, Dirigente SSL, Funzionari)	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di nota da inviare alla SPL	30 Nov	Dirigente SSL	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere alla DG	S/N	Si
PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPC23 - Gestione della Convenzione tra Regione Campania - INPS - AA.SS.LL. per le funzioni di primo accertamento dei requisiti sanitari di invalidità civile	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500415 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - Intero processo	Erronea indicazione di durt.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Il procedimento è regolamentato da una convenzione fra Regione, INPS e AASSLL che prevede le tempistiche e la tariffa oggetto di rimborso a favore dell'INPS per il servizio reso.	Basso - Il procedimento è regolamentato da una convenzione fra Regione, INPS e AASSLL che prevede le tempistiche e la tariffa oggetto di rimborso a favore dell'INPS per il servizio reso.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE01 - Assunzioni obbligatorie	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - attività istruttorie finalizzate alla verifica della quota d'obbligo e dell'eventuale attivazione della procedure d'assunzione.	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)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - 1. Controllo: compilazione sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro (entro il 31 gennaio dell'anno successivo) del PID (Prospetto Informativo Annuale). Dallo stesso PID emergie, da anni, l'assolvimento della quota d'obbligo da parte della G.R.C.; 2. Trasparenza: pubblicazione delle procedure di reclutamento nel quadro della programmazione triennale del fabbisogno di Personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie; 3. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024..	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presitlate da misure già previste	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE02 - Stabilizzazioni	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Previsione nella programmazione triennale del fabbisogno di personale. Individuazione elenco aventi diritto. Pubblicazione bando. Verifica possesso requisiti per la trasformazione del rapporto. Nomina commissione esaminatrice. Approvazione finale atti commissione. Avvio a stipula. Accesso agli atti.	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1 Trasparenza Amministrativa: art. 19 del d.lgs. n. 33/2013; pubblicazione su Casa di Vetro di tutti i provvedimenti (Bandi di selezione, ammissione/esclusione candidati, nomina commissione, approvazione graduatoria di merito e nomina vincitori); 2. Misure Generali del vigente PIAO2024-2026 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 3. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 4. Doppia firma del dirigente e del funzionario responsabile del procedimento; 5. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024; 6. Verifica dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati sotto forma di dichiarazione sostitutiva.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate, adeguatamente presitlate da misure già previste e dalla normativa di settore.	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE03 - Assunzioni di personale mediante pubblico concorso	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Ricognizione dei profili necessari, Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei relativi piani di occupazione annuali, Predisposizione dei bandi di concorso, Acquisizione delle domande dei candidati, Espletamento prove preselettive (fase eventuale prevista dal regolamento), Ammissione ed esclusione dei candidati alle prove successive, Nomina Commissioni esaminatrici, Espletamento prove scritte e orali, Approvazione delle graduatorie e nomina dei vincitori, Verifica del possesso dei requisiti	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 della risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., , Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1 Trasparenza Amministrativa: art. 19 del d.lgs. n. 33/2013; pubblicazione su Casa di Vetro di tutti i provvedimenti (Bandi di selezione, ammissione/esclusione candidati, nomina commissione, approvazione graduatoria di merito e nomina vincitori); 2. Misure Generali del vigente PIAO (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 3. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 4. Doppia firma del dirigente e del funzionario responsabile del procedimento, attivazione di gruppi di lavoro istruttori; 5. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024. 6. Verifica dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati sotto forma di dichiarazione sostitutiva.	Medio - Esposizione media esclusivamente per le fasi: a) predisposizione dei bandi di concorso (definizione dei requisiti di ammissione e dei titoli valutabili); b) espletamento delle prove preselettive; c) ammissione dei candidati alle prove successive. Per le restanti fasi del processo la valutazione è bassa, trattandosi di adempimenti automatizzati (acquisizione delle domande di partecipazione attraverso procedura telematica), ovvero di competenza della Commissioni esaminatrici nominate dall'organo politico.	Medio							
PE - PERSONALE	2025PPE04 - Differenziali stipendiali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Accordo in Delegazione Trattante; Avviso ai dipendenti; presentazione della domanda di partecipazione in via telematica; istruttoria ammissione/esclusione; attribuzione del punteggio; approvazione della graduatoria degli aventi diritto	Criteri di selezione non trasparenti finalizzato a favorire taluni soggetti., 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).		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - 1 Trasparenza Amministrativa: art. 19 del d.lgs. n. 33/2013; pubblicazione su Casa di Vetro di tutti i provvedimenti (Bandi di selezione, ammissione/esclusione candidati, nomina commissione, approvazione graduatoria di merito e nomina vincitori). 2. Misure Generali del vigente PIAO 2023-2025 (MG.2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 3. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 4. doppia firma del dirigente e del funzionario responsabile del procedimento, attivazione di gruppi di lavoro istruttori (Progressioni Verticali; Progressioni Economiche Orizzontali; Ammissioni Concorso Dirigenza); 5.) Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022; 6. Misura Specifica "Potenziamento della percentuale dei controlli sulle dichiarazioni rese dai candidati in ordine al possesso dei requisiti e dei titoli previsti dall'Accordo. Incremento	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presitlate da misure già previste	Basso	(Controllo) - Potenziamento della percentuale dei controlli sulle dichiarazioni rese dai candidati in ordine al possesso dei requisiti e dei titoli previsti dall'Accordo.	Controllo	Acquisizione d'ufficio della conferma delle dichiarazioni rese dai candidati degli organismi competenti (Università e Pubbliche Amministrazioni)	30/11/2025	Staff 50.14.92	Incremento percentuale dei controlli	Perc.	66.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Assenza dei controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - atti prodotti dalla spl	Basso - l'individuazione delle unità di personale e dei loro requisiti qualiquantitativi da parte della SSPL, sentite le SSI appartenenti alla SPL, è effettuata sulla base del documento cardine "Strategia di audit" aggiornata annualmente	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Ritardo nella comunicazione dei dati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No - riunioni tra i dirigenti per la valutazione del fabbisogni e dei carichi di lavoro. Codice di comportamento art. 13.	Basso - "Basso - La Direzione si limita alla verifica e alla comunicazione alla D. G. 50.14 del fabbisogno del personale limitatamente ai propri Uffici. Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste (Codice di Comportamento art. 13) sono idonee e sufficienti".	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Piano triennale dei fabbisogni del personale	Basso - Il procedimento, nonostante presenti un interesse esterno medio, è comunque valutato a rischio basso in quanto correttamente proceduralizzato e cogestito inoltre con la DG14.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Basso - il processo è caratterizzato da sufficiente regolamentazione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	No	Basso - Il rischio è per definizione basso, la struttura non ha assegnato personale proprio	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Ritardo nella comunicazione dei dati.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Qualora la SPL debba comunicare all'ufficio competente la necessità di dotazione organica tale attività viene condivisa con tutti i dirigenti della SSL, pertanto viene attuato il principio della partecipazione nelle decisioni. Inoltre, l'assegnazione del personale alla DG 50.04 è svolto a cura della DG per la Risorse Umane, pertanto avviene anche una condivisione con altra Direzione Generale.	Basso - Il rischio è basso in quanto qualora la SPL debba comunicare all'ufficio competente la necessità di dotazione organica tale attività viene condivisa con tutti i dirigenti della SSL, pertanto viene attuato il principio della partecipazione nelle decisioni. Inoltre, l'assegnazione del personale alla DG 50.04 è svolto a cura della DG per la Risorse Umane, pertanto avviene anche una condivisione con altra Direzione Generale.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Trattasi di processo introdotto ex novo per la SPL nell'ambito del PIAO 2025. Tuttavia, le attività riconducibili a tale processo sono già normalmente attuate con la segregazione delle funzioni e l'adozione di atti e provvedimenti a pluima firma del funzionario responsabile dell'istruttoria, del Dirigente responsabile del procedimento e del Direttore Generale della Struttura.	Basso - Il procedimento di reclutamento e assegnazione delle risorse umane non rientra nella competenza funzionale della Direzione, trattandosi di attività inerenti le funzioni della Direzione Risorse Umane. Le attività della Direzione si limitano alla ricognizione e alla constatazione delle figure professionali presenti in Struttura e alla conseguente comunicazione alla Direzione competente delle eventuali carenze di personale riscontrate.	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Gli atti predisposti vengono firmati dal funzionario, dal Dirigente e dal Direttore Generale	30 Nov	Dirigente	Atti a doppia firma / Atti predisposti	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Trattasi di processo introdotto ex novo per la SPL nell'ambito del PIAO 2025. Tuttavia, le attività riconducibili a tale processo sono già normalmente attuate con la segregazione delle funzioni e l'adozione di atti e provvedimenti a pluima firma del funzionario responsabile dell'istruttoria, del Dirigente responsabile del procedimento e del Direttore Generale della Struttura.	Basso - Il procedimento di reclutamento e assegnazione delle risorse umane non rientra nella competenza funzionale della Direzione, trattandosi di attività inerenti le funzioni della Direzione Risorse Umane. Le attività della Direzione si limitano alla ricognizione e alla constatazione delle figure professionali presenti in Struttura e alla conseguente comunicazione alla Direzione competente delle eventuali carenze di personale riscontrate.	Basso	(Rotazione) - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Rotazione	Le varie fasi di procedimento sono affidate a più persone, in quanto l'istruttoria viene condotta da istruttori e Funzionari e vi è la differenziazione anche tra responsabilità del procedimento, affidata al Dirigente della SSL competente ratione materiae, e adozione del provvedimento finale, che viene sottoscritto dal Dirigente e dal Direttore Generale.	30 Nov	Dirigente	Attività svolte nel rispetto del principio della segregazione delle funzioni	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - La Direzione si limita alla verifica e alla comunicazione alla D.G. 50.14 del fabbisogno del personale limitatamente ai propri Uffici. Inoltre, il processo è regolamentato, proceduralizzato, trasparente e basato su dati condivisi e accessibili.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Tema dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - La Direzione si limita alla verifica e alla comunicazione alla D. G. 50.14 del fabbisogno del personale limitatamente ai propri Uffici. Inoltre, il processo è regolamentato, proceduralizzato, trasparente e basato su dati condivisi e accessibili.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Astensione in caso di conflitto di interessi; Il direttore Generale svolge con i dirigenti delle UOD una valutazione basata sulle effettive esigenze degli uffici; supervisione della DG 500714; pubblicazione in amministrazione trasparente del Piano del fabbisogno triennale e della dotazione organica.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il direttore generale che vigila sull'intero processo ha l'interesse primario e la responsabilità di garantire l'efficiente organizzazione degli uffici della propria Direzione. Pertanto il direttore generale svolge con i dirigenti della UOD un'accurata valutazione basata sulle effettive esigenze organizzative degli uffici.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Ritardo nella comunicazione dei dati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Riunioni periodiche tra dirigenti per la valutazione dei fabbisogni e dei carichi di lavoro	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni normative di settore che forniscono indicazioni precise ed interpretazioni uniformi. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste ed attuate dall'Ufficio, nella fattispecie il confronto continuo con i dirigenti delle SSL.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione d.lgs. 165/2001 e codice di comportamento DPR 62/2013 e ss. mm. Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta della Regione Campania	Basso - la selezione del personale avviene attraverso concorso pubblico effettuato dal Datore di Lavoro. Non risultano contratti di collaborazione con soggetti esterni	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Ritardo nella comunicazione dei dati., Criteri di selezione non trasparenti finalizzato a favorire taluni soggetti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Istruttoria condivisa. Il procedimento di individuazione vede il coinvolgimento della SSL.	Basso - Il livello risulta essere basso in quanto il procedimento si fonda su dati condivisi con la pluralità di strutture interne alla SPL.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Circolari di sensibilizzazione sulla misura in oggetto.	Medio - Il processo è parzialmente discrezionale	Medio	(Regolamentazione) - Predisposizione di note operative e/o linee guida e/o disciplinare e/o regolamento	Regolamentazione	Predisposizione di note operative e/o linee guida e/o disciplinare e/o regolamento	30/11/2025	DIRETTORE GENERALE	VERBALE ATTESTANTE LA DIFFUSIONE DELLE NOTE OPERATIVE E/O LINEE GUIDA E/O DISCIPLINARI E/O REGOLAMENTO	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Regolamentazione: Osservanza dell'art. 13 del codice di comportamento, riunioni tra dirigenti della stessa direzione per la analisi dello status quo e la stesura del fabbisogno delle singole strutture, coinvolgimento di più soggetti (dirigenti, funzionari); Controllo: Redazione del piano triennale del fabbisogno effettuata da altra direzione generale.	Basso - Sebbene l'impatto della approvazione del fabbisogno abbia rilevanza esterna, il rating di rischio è da considerare basso in quanto il processo è sufficientemente presidiato atteso che l'individuazione delle necessità di ogni direzione è strettamente correlato alle attività assegnate ed inoltre verificato dalla Direzione Generale per la Risorse Umane che, a sua volta, è vincolata dal tetto di spesa.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Il processo risulta adeguatamente presidiato da misure di pianificazione e controllo (doppi controlli ad opera del Dirigente dello Staff 50.13.92 e del Direttore generale oltre che dei funzionari competenti).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna che si sostanzia nella pianificazione dei fabbisogni di personale all'interno della Direzione generale, che vede coinvolti diversi attori: dirigente che effettua la richiesta di personale, dirigente dello Staff 50.13.92 e Direttore generale; risulta pertanto presidiato da adeguate misure di controllo (triplo controllo).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1) Pubblicazione su Casa di Vetro delle Delibere di approvazione del Piano Triennale del fabbisogno e dei relativi Piani Annuali. 2) Istruttoria congiunta con la U.O.D. 05 in ordine al calcolo della capacità assunzionale disponibile per l'Ente.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguate presidiate da misure già previste.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	No - Codice disciplinare per i dipendenti della Giunta Regionale della Campania, approvato con DD 80 del 31 ottobre 2024; Il redigendo Nuovo sistema dei profili professionali, che al momento della compilazione è in fase di assessment, dovrebbe poter eliminare le discrasie tra profilo professionale e attività di ufficio assegnate.	Basso - Negli ultimi anni la struttura non è stata interessata da un flusso in entrata di nuove personale.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Basso - L'esiguità del personale incardinato presso la Struttura rende poco probabile il verificarsi dell'evento rischioso e immediatamente evidenti eventuali fenomeni distorsivi.	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	Produzione di un report sintetico sui criteri istruttori adottati per la programmazione del fabbisogno del personale	30/11/2025	Responsabile SPL	Produzione di un sintetico report	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Coordinamento della rilevazione di personale presso le SPL. Computo della capacità assunzionale in collaborazione con le competenti UOD della DG14 ,Predisposizione della deliberazione di Piano triennale del fabbisogno e dei relativi piani annuali.	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1) Pubblicazione su Casa di Vetro delle Delibere di approvazione del Piano Triennale del fabbisogno e dei relativi Piani Annuali. 2) Istruttoria congiunta con la U.O.D. 05 in ordine al calcolo della capacità assunzionale disponibile per l'Ente.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Istruttoria condivisa tra il dirigente e il personale dello Staff volta ad individuare le eventuali esigenze di nuove risorse umane da incardinare nell'ufficio; Codice di comportamento, in particolare art. 11 co.10, art.13.	Basso - Il rischio è basso in quanto il processo è sufficientemente presidiato dalle "misure già esistenti ed attuate"	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Individuazione del fabbisogno sia da parte del Responsabile della SSL sia da parte del Responsabile della SPL.	Basso - Misura di mitigazione del rischio già attiva.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.;	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione. inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	No	Basso - è basso in quanto già esiste una forma di coordinamento e condivisione tra le SSL e la SPL alla quale vengono segnalate le richieste di personale	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	condivisione dell'istruttoria e del provvedimento finale tra il funzionario dirigente e coordinatore	secondo la normativa vigente	il Coordinatore	atti istruiti/atti condivisi	Num.	100.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	600600 - GRANDI OPERE	600600 - GRANDI OPERE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Riunioni periodiche fra Dirigente di Staff e Dirigenti SSL	Basso - Il livello di rischio è basso in quanto il Dirigente rappresenta al Direttore l'esigenza di risorse umane in funzione delle attività attribuite alla struttura e, pertanto, il riscontro è oggettivo.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Raccolta da parte del Dirigente di staff delle relazioni annuale di almeno il 30% dei dipendente a cui sono stati formalmente attribuiti incarichi aggiunti.	Entro 30/11/2023	Dirigente	% relazioni raccolte	Num.	20
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trattasi di procedure standardizzate definite dalla Direzione Generale Risorse Umane.	Basso - Valutazione di rischio bassa in quanto trattasi di un processo basato su dati condivisi e accessibili che seguono un iter standardizzato definito dalla DG 14.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Medio - Rischio medio per processo discrezionale	Medio	Controllo dichiarazioni di conflitti di interesse	Disciplina del conflitto di interessi	Controllo dichiarazioni di conflitti di interesse	30 novembre	Il dirigente	Controllo dichiarazioni di conflitti di interesse	Perc.	30.00
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Le attività legate al reclutamento del personale sono in capo ad un'altra Direzione Generale. Il fabbisogno di personale che si esprime è limitato all'indicazione dei profili professionali necessari all'espletamento delle attività/procedimenti in capo all'US.	Basso - Il rating di rischio è basso dal momento che non è possibile intervenire nelle procedure di reclutamento del personale.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	01 - Individuazione quali/quantitativa delle unità occorrenti alla SPL e comunicazione del relativo fabbisogno alla SPL competente in materia di personale	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - SI MG Codice di Comportamento Art. 13 disposizioni particolari per i dirigenti MG Trasparenza art. 23 d.lgs 33/2013	Basso - Trattasi di procedura standardizzata svolta congiuntamente con la U.O.D. 70.05.01.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE06 - Comandi, distacchi e assegnazioni temporanee in Entrata	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Attività istruttoria di ricezione e analisi richiesta di comando, Adozione provvedimento, Immissione dei dati nella banca dati del personale SIGARU	Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - 1.Trasparenza Amministrativa: obblighi di Pubblicazione su Casa di vetro dei Decreti di Comando e Distacchi in entrata, di cui all'art. n.5 della L.R. n.23/2017. 2. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024. 3. Monitoraggio semestrale sull'assolvimento degli obblighi di Trasparenza; 4. Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2024 e aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.G.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 5) Codice di comportamento: (artt. 4, 6 e 7) disposizioni in tema di regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse,	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE07 - Comandi, distacchi e assegnazioni temporanee in Uscita	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Attività istruttoria di ricezione e analisi richiesta di comando, Adozione provvedimento	Criteri di selezione non trasparenti., Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - 1.Trasparenza Amministrativa: obblighi di Pubblicazione su Casa di vetro dei Decreti di Comando e Distacchi, di cui all'art. n.5 della L.R. n.23/2017. 2. Formazione del personale della struttura tenuta sulla materia; 3. Monitoraggio semestrale sull'assolvimento degli obblighi di Trasparenza; 4. Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2024 e aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.G.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 5) Codice di comportamento: (artt. 4, 6 e 7) disposizioni in tema di regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse, obblighi di astensione; 6.Doppia firma del Dirigente e del Funzionario responsabile del procedimento.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, diaprirma in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Il provvedimento di nulla osta viene adottato all'esito di valutazione condivisa tra il Dirigente apicale della Struttura e il Responsabile dell'unità dirigenziale interessata dall'istanza di mobilità e alla luce delle esigenze organizzative e di servizio degli Uffici. La fase processo risulta altresì presidiata dagli obblighi previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania (artt. 11 e 13).	Basso - Il livello di esposizione a rischio corruttivo è da considerarsi basso in quanto il processo, applicabile alla Struttura 40.01 esclusivamente con riferimento alle istanze di mobilità in uscita (D.P.G.R.C. 4 febbraio 2013, n. 37 – art. 13), risulta adeguatamente presidiato dalle "misure esistenti già attuate".	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - La fase processo risulta sufficientemente presidiata dagli obblighi previsti dal Codice di comportamento generale (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62) e dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania (art. 13 "Disposizioni particolari per i Dirigenti"), nonché dalle indicazioni operative sulle procedure di mobilità esterna e interna dettate dalla Direzione Generale per le risorse umane (nota prot. n. 110563 dell'1.03.2023), oltre che da precisi vincoli previsti nell'ambito delle ulteriori misure generali di cui al vigente PIAO – Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza: Rotazione del personale (MG3) e Astensione in caso di conflitto di interessi (MG4).	Basso - Il rating è basso in quanto il processo risulta adeguatamente monitorato dalle "misure già esistenti ed attuate". Le decisioni in materia di organizzazione e mobilità del personale sono assunte, in conformità alla vigente regolamentazione interna (nota prot. n. 110563 del 1.03.2023), alla luce delle esigenze organizzative e di servizio e sono condivise con i Responsabili della unità dirigenziali interessate. La mobilità interna è altresì oggetto di specifica attività di monitoraggio nell'ambito della misura generale "Rotazione del personale (MG3)" di cui al vigente PIAO che, a tal proposito, prevede l'attuazione di una precisa azione in materia di rendicontazione dei dati consuntivi inerenti alla rotazione interna alle Strutture.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	400200 - Ufficio Legislativo	400200 - Ufficio Legislativo	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - L'Ufficio per prassi procede alla richiesta di personale, per il tramite della DG competente, e provvede a valutare le istanze pervenute sulla base delle qualifiche e competenze coerenti con le attività da svolgere.	Basso - Il livello di esposizione a rischio corruttivo è da considerarsi basso in quanto il processo è presidiato dalle misure già attuate.	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	400200 - Ufficio Legislativo	400200 - Ufficio Legislativo	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No - Misura MC3 (Rotazione del personale) prevista dal PIAO vigente.	Basso - Processo adeguatamente presidiato e monitorato nell'ambito della misura generale MC3 del PIAO.	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	400300 - Segreteria di Giunta	400300 - Segreteria di Giunta	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misura già esistente ed attuata. Procedura condivisa. Fase processo presidiata da obblighi di cui al Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania. (artt. 11 e 13).	Basso - Il livello di esposizione a rischio corruttivo è da considerarsi basso in quanto il processo risulta adeguatamente presidiato da "misura già esistente ed attuata".	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	400300 - Segreteria di Giunta	400300 - Segreteria di Giunta	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - La fase processo risulta presidiata dalla Misura Generale "Rotazione del personale MG2", di cui al vigente PIAO - Sottovalore Rischi corruttivi e Trasparenza.	Basso - Il processo risulta adeguatamente monitorato dalle "misure già esistenti ed attuate". In particolare, la mobilità interna è oggetto di specifica attività di monitoraggio nell'ambito della Misura Generale "Rotazione del personale MG2", di cui al vigente PIAO - Sottovalore Rischi corruttivi e Trasparenza.	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Applicazione della procedura stabilite dalla dg 14 con nota prot 110563 dell' 01 03 2023. Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CDI.	Basso - Il processo è a rischio basso in quanto la SPI affida l'istanza di mobilità in entrata/uscita al dirigente della SSL interessata, e al Responsabile del Personale(RUP) per l'istruttoria che si conclude con il rilascio di un verbale a doppia firma inviato alla SPL per l'adozione del provvedimento finale	Basso	(Rotazione) - Doppia sottoscrizione degli atti (responsabile del procedimento e dirigente; dirigente di SSL e di SPL)	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Apposizione di doppia firma di controllo su ciascun documento prodotto	sempre	Dirigente spl	Doppia firma degli atti prodotti	S/N	Si
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Rispetto delle disposizioni del CCnl e dei CDI	Basso - Il processo è a rischio basso in quanto per la mobilità del personale tra le SSL, occorre: rilascio del n.o. della SSL di appartenenza; parere favorevole della SSL di entrata; provvedimento della SSL di passaggio per mobilità interna.	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento art 11 art 13 Il provvedimento viene condiviso tra Struttura SPL e SSL ed in funzione delle esigenze organizzative di servizio	Basso - Il processo è presidiato da misure già esistenti	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Omissione di alcune fasi di controllo., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di Comportamento art. 13. Circolare Dg.14 prot. n. 110563 del 01/03/2023 avente ad oggetto: Procedure di mobilità esterna ed interna- Disciplina rilascio nulla osta.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste (Codice di Comportamento art. 13 . Circolare Dg.14 prot. n. 110563 del 01/03/2023 avente ad oggetto: Procedure di mobilità esterna ed interna- Disciplina rilascio nulla osta) sono idonee e sufficienti.	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Ritardo nella comunicazione dei dati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di Comportamento art. 1 1 e 13. Circolare Dg.14 prot. n. 110563 del 01/03/2023 avente ad oggetto: Procedure di mobilità esterna ed interna- Disciplina rilascio nulla osta	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste (Codice di Comportamento art. 11 e 13. Circolare Dg.14 prot. n. 110563 del 01/03/2023 avente ad oggetto: Procedure di mobilità esterna ed interna- Disciplina rilascio nulla osta)sono idonee e sufficienti.	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misure generali di trasparenza e di anticorruzione contenute nel vigente PIAO	Basso - Le misure di trasparenza e di anticorruzione contenute nel vigente PIAO fanno si che il processo presenti basso rischio corruttivo	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento e mancata trasparenza amministrativa., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Misure generali di trasparenza e di anticorruzione previste dal vigente PIAO	Basso - Il processo presenta rischio corruttivo basso essendo basso l'interesse esterno	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Criteri di selezione non trasparenti finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Basso - Il processo risulta essere sufficientemente regolamentato	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Criteri di selezione non trasparenti finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Basso - .	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500333 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500333 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	No	Basso - Il rischio è basso per definizione: la struttura non prevede personale proprio assegnato	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500333 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500333 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	No	Basso - Il rischio è basso per definizione: la struttura non ha personale assegnato	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	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.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Condivisione del processo: la Mobilità interna prevede la doppia firma da parte del Dirigente della UOD di appartenenza del dipendente e del Direttore Generale.	Basso - Il rischio è basso in quanto il processo è condiviso tra il Dirigente della UOD di appartenenza del dipendente ed il Direttore Generale.	Basso									
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Le procedure di Mobilità Interna sono svolte in collaborazione con la DG per le Risorse Umane.	Basso - Il rischio è basso in quanto le procedure di Mobilità Interna sono svolte in collaborazione con la DG per le Risorse Umane.	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di processo introdotto ex novo per la SPL nell'ambito del PIAO 2025. Tuttavia, le attività riconducibili a tale processo sono già normalmente attuate con la segregazione delle funzioni e l'adozione di atti e provvedimenti a pluima firma del funzionario responsabile dell'istruttoria, del Dirigente responsabile del procedimento e del Direttore Generale della Struttura.	Basso - Il processo in esame è altamente vincolato e disciplinato, oltre che dalla normativa di settore, da circolari applicative della DG 14 che ne limitano fortemente i residui margini di discrezionalità	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Gli atti predisposti vengono firmati dal funzionario istruttore, dal Dirigente responsabile e dal Direttore Generale	30 Nov	Dirigente	Numero di atti a doppia firma/numero totale di atti adottati	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di processo introdotto ex novo per la SPL nell'ambito del PIAO 2025. Tuttavia, le attività riconducibili a tale processo sono già normalmente attuate con la segregazione delle funzioni e l'adozione di atti e provvedimenti a pluima firma del funzionario responsabile dell'istruttoria, del Dirigente responsabile del procedimento e del Direttore Generale della Struttura.	Basso - Il processo in esame è altamente vincolato e disciplinato, oltre che dalla normativa di settore, da circolari applicative della DG 14 che ne limitano fortemente i residui margini di discrezionalità	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	Le varie fasi di procedimento sono affidate a più persone, in quanto l'istruttoria viene condotta da istruttori e Funzionari e vi è la differenziazione anche tra responsabilità del procedimento, affidata al Dirigente della SSL competente ratione materiae, e adozione del provvedimento finale, che viene sottoscritto dal Dirigente e dal Direttore Generale.	30 Nov	Dirigente	Attività istruttorie svolte nel rispetto del principio della segregazione delle funzioni	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di processo introdotto ex novo per la SPL nell'ambito del PIAO 2025. Tuttavia, le attività riconducibili a tale processo sono già normalmente attuate con l'adozione di atti e provvedimenti a pluirima firma del funzionario responsabile dell'istruttoria, del Dirigente responsabile del procedimento e del Direttore Generale della Struttura.	Basso - Il processo in esame è altamente vincolato e disciplinato, oltre che dalla normativa di settore, da circolari applicative della DG 14 che ne limitano fortemente i residui margini di discrezionalità	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Gli atti predisposti vengono firmati dal funzionario, dal Dirigente responsabile e dal Direttore Generale	30 Nov	Dirigente	Atti a doppia firma / Atti predisposti	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di processo introdotto ex novo per la SPL nell'ambito del PIAO 2025. Tuttavia, le attività riconducibili a tale processo sono già normalmente attuate con l'adozione di atti e provvedimenti a pluirima firma del funzionario responsabile dell'istruttoria, del Dirigente responsabile del procedimento e del Direttore Generale della Struttura.	Basso - Il processo in esame è altamente vincolato e disciplinato, oltre che dalla normativa di settore, da circolari applicative della DG 14 che ne limitano fortemente i residui margini di discrezionalità	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	Le varie fasi di procedimento sono affidate a più persone, in quanto l'istruttoria viene condotta da istruttori e Funzionari e vi è la differenziazione anche tra responsabilità del procedimento, affidata al Dirigente della SSL competente ratione materiae, e adozione del provvedimento finale, che viene sottoscritto dal Dirigente e dal Direttore Generale	30 Nov	Dirigente	Attività istruttorie svolte nel rispetto del principio della segregazione delle funzioni	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	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),. Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - Il processo è adeguatamente disciplinato e la decisione sul rilascio del nullaosta prevede la condivisione fra le strutture interessate (in entrata e in uscita).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	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),. Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - Il processo è adeguatamente disciplinato e la decisione sul rilascio del nullaosta prevede la condivisione fra le strutture interessate (in entrata e in uscita).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con la società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Attività istruttoria di verifica richiesta	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,. 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).		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Lo Staff 92 si limita a predisporre il decreto di mobilità e, inoltre, il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.	Mancata/errata analisi sulle reali conseguenze in ordine all'organizzazione del lavoro presso le UOD interessate dal trasferimento del dipendente	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Astensione in caso di conflitto d'interessi; rispetto delle procedure stabilite dalla DG 501400 con nota del 1/03/2023, prot. n. 110563; rispetto delle disposizioni del CCNL e del CDI.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il direttore generale che vigila sull'intero processo ha l'interesse primario e la responsabilità di garantire l'efficiente organizzazione degli uffici della propria Direzione. Pertanto il direttore generale svolge di volta in volta con i dirigenti delle UOD interessati un'accurata valutazione basata sulle effettive esigenze organizzative degli uffici e sull'opportunità di rilasciare il nulla osta in entrata o in uscita.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Astensione in caso di conflitto d'interesse; rispetto delle disposizioni del CCNL e del CDI.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto il direttore generale che presidia sull'intero processo ha l'interesse primario e la responsabilità di garantire l'efficiente organizzazione degli uffici della propria Direzione. Pertanto il direttore generale svolge con i dirigenti delle UOD interessati un'accurata valutazione basata sulle effettive esigenze organizzative degli uffici e sull'opportunità di adottare i provvedimenti.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Omissione di alcune fasi di controllo.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento anche attraverso l'invio tramite mail del codice di comportamento dei dipendenti. Circolare prot. 110563 del 01/03/2023, avente ad oggetto procedure di mobilità esterna ed interna - Disciplina rilascio nulla osta.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni della DG 14 che fornisce indicazioni precise ed interpretazioni uniformi. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Ritardo nella comunicazione dei dati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento anche attraverso l'invio tramite mail del codice di comportamento dei dipendenti. Circolare prot. 110563 del 01/03/2023, avente ad oggetto procedure di mobilità esterna ed interna - Disciplina rilascio nulla osta.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni della DG 14 che fornisce indicazioni precise ed interpretazioni uniformi. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Attività istruttoria di verifica richiesta	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - Attività istruttoria di verifica richiesta	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500902 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Attività istruttoria di verifica richiesta	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021.	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500903 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Attività istruttoria di verifica richiesta	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500904 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Attività istruttoria di verifica richiesta	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2021-2022	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento e mancata trasparenza amministrativa.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il procedimento di valutazione delle istanze di mobilità interna è ancorato alle oggettive necessità della struttura di riferimento in termini di numero di personale e relative competenze. Altresì, in caso di rilascio del nulla osta, vi è la necessità di acquisire le dichiarazioni di insussistenza di conflitti d'interesse di cui alla Circolare n. 1/2023 del R.P.T.C..	Basso - Il rating di rischio risulta essere basso in quanto la valutazione investe criteri oggetti ed è altresì tutelata da rimedi giurisdizionali ed amministrativi normativamente previsti.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Criteri di selezione non trasparenti finalizzato a favorire taluni soggetti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione normativa in materia di conflitti di interesse di cui al Codice di Comportamento dei dipendenti della Regione Campania e della L. 241/90. All'esito della mobilità si chiede il rinnovo della dichiarazione di assenza rispetto ai compiti/incarichi assunti nella nuova struttura di efeitmento.	Basso - Il rating è basso in quanto il processo è adeguatamente presidiato considerato che le decisioni assunte sono condivise tra il Direttore Generale ed il Dirigente/i della SSL interessato/i.	Basso								
PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento e mancata trasparenza amministrativa., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Circolari di sensibilizzazione sulla misura in oggetto.	Medio - La previsione di atti a doppia firma limita la discrezionalità nel rilascio del nulla osta	Medio	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Report di attuazione della misura	Annuale	Direttore	N. Nulla osta rilasciati/n. nulla osta a doppia firma	Perc.	100.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Criteri di selezione non trasparenti., Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Circolari di sensibilizzazione sulla misura in oggetto.	Medio - La condivisione dell'istruttoria tra più soggetti limita la discrezionalità del procedimento.	Medio	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	Report di attuazione	Annuale	Direttore	Report sulle attività svolte in materia di mobilità del personale tra SSL	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No - Istruttoria condivisa tra più dirigenti nel caso in cui la richiesta di nulla osta pervenga da un dipendente di una sol oppure tra funzionari di direzione e dirigente, dichiarazioni di mancanza di conflitto d'interesse. Trasparenza: tutti gli atti sono protocollati e inviati al dipendente o al dirigente di riferimento	Basso - Il rating è da considerarsi basso poiché, sebbene vi sia una lieve discrezionalità nel processo, la procedura è stata definita da una circolare della DG risorse umane e tutti gli atti sono debitamente motivati	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Comunicazione conflitto di interessi, obbligo di astensione in caso di art. 6 bis	Basso - Il rating è da considerarsi basso poiché le misure di prevenzione del rischio già esistenti ed attuate garantiscono il presidio del processo.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo risulta adeguatamente presidiato dalla applicazione e monitoraggio della Misura generale in materia di astensione in caso di conflitto d'interesse, oltre che dalla normativa in materia di mobilità interna.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna che pur essendo caratterizzato da discrezionalità da parte del responsabile della procedura la stessa viene mitigata dal rispetto della normativa in materia di mobilità interna oltre che dalla attuazione e monitoraggio della Misura generale di prevenzione di astensione in caso di conflitto d'interesse anche potenziale.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo risulta adeguatamente presidiato da misure di controllo ad opera dello Staff 50.13.92, oltre che del Direttore generale, che assicurano il rispetto della normativa in materia di mobilità interna e dalla attuazione e monitoraggio della Misura generale di prevenzione di astensione in caso di conflitto d'interesse anche potenziale.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna che pur essendo caratterizzato da discrezionalità da parte del responsabile della procedura la stessa viene mitigata dal rispetto della normativa in materia di mobilità interna, che viene assicurata dallo Staff 50.13.92 e dal Direttore generale, oltre che dalla attuazione e monitoraggio della Misura generale di prevenzione di astensione in caso di conflitto d'interesse anche potenziale.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1. Trasparenza Amministrativa: obblighi di Pubblicazione su Casa di vetro dei Decreti di Assegnazione di cui all'art. 5 della L.R. n. 23/2017; 2. Monitoraggio semestrale sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza; 3. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024; 4.Redazione e pubblicazione report quadrimestrale "Pari Opportunità" nella "Sezione Amministrazione Trasparente - personale - tassi di assenza - Piano delle azioni positive statistiche anno 2024". 5. Misura Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2024 e aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.G.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste. Nello specifico si fa riferimento alle note prot. nn. 326206 del 13/05/2014, 674833 del 10/10/2014 e alla Circolare DG 501400 prot. n. 0110563 del 01/03/2023.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna4	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1. Monitoraggio semestrale sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza; 2. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024; 3.Redazione e pubblicazione report quadrimestrale "Pari Opportunità" nella "Sezione Amministrazione Trasparente - personale - tassi di assenza - Piano delle azioni positive statistiche anno 2024". 4. Misura Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2024 e aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.G.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 6) Codice di comportamento: (artt. 4, 6 e 7) disposizioni in tema di regali, compensi e altre utilità,	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste. Nello specifico si fa riferimento alle note prot. nn. 326206 del 13/05/2014, 674833 del 10/10/2014 e alla Circolare DG 501400 prot. n. 0110563 del 01/03/2023.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice disciplinare per i dipendenti della Giunta Regionale della Campania, approvato con DD 80 del 31 ottobre 2024;	Basso - Negli ultimi anni la struttura non è stata interessata da un richiesta in entrata/uscita di personale.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice disciplinare per i dipendenti della Giunta Regionale della Campania, approvato con DD 80 del 31 ottobre 2024;	Basso - La SPL non è stato interessato da flussi di trasferimento tra SSL o tra SSL/SPL	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Basso - L'esiguità del personale incardinato presso la Struttura rende poco probabile il verificarsi dell'evento rischioso e immediatamente evidenti eventuali fenomeni distorsivi	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	Report sintetico sui criteri istruttori applicati	30/11/2025	Responsabile SPL	Report sull'eventuale attività istruttoria svolta	S/N	Si

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

PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Istruttoria ed emanazione decreto di assegnazione in caso di mobilità tra SPL	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - 1. Trasparenza Amministrativa: obblighi di Pubblicazione su Casa di vetro dei Decreti di Assegnazione di cui all'art. 5 della L.R. n. 23/2017; 2. Monitoraggio semestrale sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza; 3. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024; 4.Redazione e pubblicazione report quadrimestrale "Pari Opportunità" nella "Sezione Amministrazione Trasparente - personale - tassi di assenza - Piano delle azioni positive statistiche anno 2024". 5. Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2024 e aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.G.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste. Nello specifico si fa riferimento alla nota prot. nn. 326206 del 13/05/2014, 674833 del 10/10/2014 e alla Circolare DG 501400 prot. n. 0110563 del 01/03/2023.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	02 - Istruttoria ed emanazione della nota di assegnazione in caso di mobilità tra SSL	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1. Redazione e pubblicazione report quadrimestrale "Pari Opportunità" nella "Sezione Amministrazione Trasparente - personale - tassi di assenza - Piano delle azioni positive statistiche anno 2024". 2. Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2024 e aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.G.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 3. Codice di comportamento: (artt. 4, 6 e 7) disposizioni in tema di regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse, obbligo di astensione; 4. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale"	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste. Nello specifico si fa riferimento alla nota prot. nn. 326206 del 13/05/2014, 674833 del 10/10/2014 e alla Circolare DG 501400 prot. n. 0110563 del 01/03/2023.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'Istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Valutazione condivisa tra il dirigente e il personale dello Staff volta a considerare l'opportunità del rilascio del nulla osta in entrata e in uscita in relazione alle esigenze dell'ufficio; Codice di comportamento, in particolare art. 11 co.10, art.13.	Basso - Il rischio è da considerarsi basso in quanto il processo è sufficientemente presidiato dalle "misure già esistenti ed attuate"	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - La valutazione dell'istanza di mobilità viene effettuata sia dal Responsabile della SSL sia dalla SPL.	Basso - Misura anti corruttiva già attuata.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Le disposizioni in materia di vengono adottate dal direttore Generale sentiti i Dirigenti della SSL interessate.	Basso - Misura anticorruttiva già attuata.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	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)., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	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)., Criteri di selezione non trasparenti finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il rating è basso perchè il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., 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 alla ordinarie competenze istituzionali coi migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, soprattutto l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Il rating è basso perché il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte sono condivise dal Direttore con i Dirigenti della SSL interessati	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione. Inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipoantaflage, con acquisizione di	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	No	Basso - La misura risulta di basso rischio temuto conto che sono di numero inferiorente le richieste di mobilità in uscita e entrata.	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Tutti i provvedimenti di entrata e di uscita connessi alla mobilità verranno sottoscritti dal Coordinatore e dal Dirigente della UOD di riferimento	I tempi sono quelli stabiliti per la procedura di mobilità	Il Coordinatore	n. delle richieste pervenute/ n. richieste evase	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Basso - tenuto conto che la mobilità in entrata e uscita è ridotta, è possibile garantire l'attuazione della misura attraverso la scelta della sottoscrizione a doppia firma degli atti inerenti la misura	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	sottoscrizione degli atti a doppia firma	nei tempi previsti dalla normativa vigente	Il Coordinatore	richieste pervenute/ atti sottoscritti a doppia firma	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	600600 - GRANDI OPERE	600600 - GRANDI OPERE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Basso - Il rating di rischio è basso in quanto l'istruttoria per il rilascio del N.O. in entrata e/o in uscita è condivisa fra i Dirigenti della SSL coinvolte e il Direttore.	Basso	(Rotazione) - Lavoro in team e compartecipazione del personale alle attività	Rotazione	Istruttoria condivisa fra Dirigente di staff, Dirigente di SSL e Direttore per la concessione del N.O.	Entro 30/11/2025	Dirigente di staff	Istruttoria preventiva per ogni concessione di N.O. in entrata e/o in uscita	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	600600 - GRANDI OPERE	600600 - GRANDI OPERE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Eccessiva frammentazione della regolamentazione.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Basso - Il profilo di rischio è basso in quanto lo spostamento fra le SSL dello stesso Ufficio Speciale è sempre validamente motivata e condivisa fra i Dirigenti ed il Direttore.	Basso	(Regolamentazione) - Predisposizione di note operative e/o linee guida e/o disciplinare e/o regolamento	Regolamentazione	Elaborazione nota informativa	entro 30/11/2025	Direttore	Elaborazione nota informativa	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.,		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'Ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'Ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Trattasi di procedure standardizzate definite da circolare n. 110563 del 1/3/2023 della Direzione Generale Risorse Umane.	Basso - Valutazione di rischio bassa in quanto trattasi di un processo basato su dati condivisi e accessibili.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Trattasi di procedure standardizzate definite da circolare n. 110563 del 1/3/2023 della Direzione Generale Risorse Umane.	Basso - Valutazione di rischio bassa in quanto trattasi di un processo basato su dati condivisi e accessibili.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Basso - rischio basso perché disciplinato dalla normativa vigente	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Medio - Rischio medio per processo discrezionale	Medio	Doppia firma del provvedimento	Controllo	Doppia firma del provvedimento	30 Novembre	Il dirigente	Doppia firma del provvedimento	Perc.	50.00
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Rispetto della disciplina vigente in materia di mobilità interna.	Basso - Il rating di rischio è basso dal momento che il processo è ampiamente disciplinato e non rileva verso l'esterno.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	03 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Rispetto della disciplina vigente in materia di mobilità interna.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso dal momento che è ampiamente disciplinato e non rileva verso l'esterno.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	01 - Valutazione istanza di mobilità e rilascio nulla osta, dapprima in uscita e poi in entrata, in conformità alla disciplina della mobilità interna	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s .m.i.	Basso - Il processo è regolamentato, proceduralizzato, trasparente e basato su dati condivisi.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE08 - Mobilità interna	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	02 - Disposizioni in materia di organizzazione e mobilità del personale tra le SSL	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s .m.i.	Basso - Il processo è regolamentato, proceduralizzato, trasparente e basato su dati condivisi.	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE09 - Mobilità in entrata	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Attivazione della procedure di mobilità esterna eventualmente prevista dalla programmazione del fabbisogno di personale. Redazione dell'avviso pubblico di mobilità; approvazione dell'elenco degli ammessi/esclusi; nomina della Commissione e svolgimento del colloquio; adozione provvedimento di approvazione della graduatoria di merito.	Mobilità 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)., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1 Trasparenza Amministrativa: pubblicazione su Casa di Vetro e sulla sezione "Bandi di concorsi avvisi di mobilità" del portale istituzionale, Amministrazione trasparente, di tutti i provvedimenti (avvisi di selezione, ammissione/esclusione candidati, nomina commissione, approvazione graduatoria di merito e nomina vincitori). 2. Misure Generali del vigente PIAO 2024_2026 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 3. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 4. doppia firma del dirigente e del funzionario responsabile del procedimento; 5.Formazione obbligatoria dei personale della struttura tenuta nell'anno in materie specifiche.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestidate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE10 - Mobilità per scambio compensativo	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Attività istruttoria di ricezione e analisi richiesta di scambio, Adozione provvedimento	Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1. Pubblicazione sul sito istituzionale dei Provvedimenti di scambio compensativo e monitoraggio semestrale trasparenza di cui all'art. 5 della L.R. n.23/2017; 2. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024;	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestidate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART.12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO AGLI UDCP	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - L'Ufficio verifica la conformità della della proposta rispetto alle fasce di cui al DPGRC n. 152/2013.	Basso - Al personale della Segreteria di Giunta e al personale non dirigenziale assegnato agli altri Uffici di cui al DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza ed è attribuita e/o eventualmente rimodulata in ragione delle proposte dei dirigenti delle singole strutture. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	02 - UDI - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA EX-ART.12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., 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 alla 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.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'ufficio, in attuazione del DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, , disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	03 - VCG1 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART.12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	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 alla 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., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato alla Segreteria del Vice Capo di Gabinetto, in attuazione del DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, , disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia e comunque, oltre che alle disposizioni vigenti che regolamentano l'attribuzione dell'indennità, ci si attiene a prassi idonee a scongiurare possibili fattori distorsivi.	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D'GIRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	04 - VCG2 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART.12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio del Vice Capo di Gabinetto, in attuazione del DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D'GIRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	06 - VCG2 - ISTRUTTORIA SU PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART.12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO AGLI UDCP, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - D.P.G.R.C.n. 152/2013: l'Ufficio verifica la conformità della proposta rispetto alle fasce di cui al Decreto.	Basso - Al personale della Segreteria di Giunta e al personale non dirigenziale assegnato agli altri Uffici di cui al DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. L'istruttoria si basa sulla verifica del rispetto delle vigenti disposizioni che, tra l'altro, individuano l'articolazione della misura dell'indennità in fasce retributive per struttura di appartenenza ed in alcuni casi anche per categoria giuridica del personale assegnato. La misura dell'indennità è disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013. L'istruttoria origina dalle proposte formulate dai dirigenti delle singole strutture, aventi ad oggetto l'attribuzione e/o la rimodulazione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D'GIRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400101 - Ufficio I - Staff del Capo di Gabinetto	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART.12, COMMA 4, D'GIRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio 40.01.01, in attuazione del DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D'GIRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400102 - Ufficio II - Affari Generali Supporto Logistico	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART.12, COMMA 4, D'GIRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio 40.01.02, in attuazione del DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D'GIRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400103 - Ufficio III - Tutela della salute e Coordinamento del Sistema Sanitario regionale. Politiche socio-sanitarie.	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART.12, COMMA 4, D'GIRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio 40.01.03, in attuazione del DPGR n. 37/2013 e ss.mm.ii. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D.P.GRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400104 - Ufficio IV - Mobilità. Lavori pubblici e protezione civile Società partecipate e fondazioni. Sviluppo economico e attività produttive	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, D.P.G.R.C. N. 37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio 40.01.04, in attuazione del D.P.G.R n. 37/2013 e ss.mm.i. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia e comunque, oltre che alle disposizioni vigenti che regolamentano l'attribuzione dell'indennità, ci si attiene a prassi idonee a scongiurare possibili fattori distorsivi.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D.P.GRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400107 - Ufficio VII - Coordinamento dei processi di attuazione della Programmazione Unitaria. Statistica	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, D.P.G.R.C. N. 37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio 40.01.07, in attuazione del D.P.G.R n. 37/2013 e ss.mm.i. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.Processo sufficientemente presidiato - presenza di regolamentazione interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D.P.GRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400109 - Ufficio IX - Rappresentanza istituzionale e relazioni esterne del Presidente	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, D.P.G.R.C. N. 37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio 40.01.09, in attuazione del D.P.G.R n. 37/2013 e ss.mm.i. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D.P.GRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400110 - Ufficio X - Rappresentanza istituzionale della Giunta Regionale e rapporti con la conferenza delle regioni e delle Province autonome. Ufficio comunitario regionale.	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, D.P.G.R.C. N. 37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio 40.01.10, in attuazione del D.P.G.R n. 37/2013 e ss.mm.i. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D.P.GRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400100 - Gabinetto del Presidente	400111 - Ufficio XI - Ambiente ed ecosistema. Strategia regionale dello sviluppo sostenibile green economy Ciclo integrato delle acque. Ciclo integrato dei rifiuti Politiche agricole alimentari e forestali	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, D.P.G.R.C. N. 37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	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, sicchè l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - La proposta viene formulata in applicazione delle disposizioni di cui al DPGRC n. 152/2013,che prevede diverse fasce retributive a seconda anche della categoria di appartenenza.	Basso - Al personale assegnato all'Ufficio 40.01.11, in attuazione del D.P.G.R n. 37/2013 e ss.mm.i. spetta, in aggiunta al trattamento economico fondamentale, una indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli. La misura dell'indennità, disciplinata dal Decreto presidenziale n. 152/2013, è articolata in fasce retributive e per categorie economiche di appartenenza, ed è proposta e/o eventualmente rimodulata in ragione del carico di lavoro. Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e standardizzata e di competenza di altro Ufficio ed inoltre non produce interessi esterni. Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, D.P.GRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400200 - Ufficio Legislativo	400200 - Ufficio Legislativo	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, D.P.G.R.C. N. 37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - DPGRC n. 152/2013	Basso - Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia, tenendo presente che l'articolo 12 del D.P.G.R 37/2013 disciplina l'indennità aggiuntiva, tenuto conto degli aspetti organizzativi e delle risorse stanziate in bilancio.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400200 - Ufficio Legislativo	400201 - Ufficio I - Ufficio Attività Normativa	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Criteri di selezione non trasparenti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - DPGRC n. 152/2013.	Basso - Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia, tenendo presente che l'articolo 12 del DPGR 37/2013 disciplina l'indennità aggiuntiva, tenuto conto degli aspetti organizzativi e delle risorse stanziate in bilancio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400200 - Ufficio Legislativo	400202 - Ufficio II - Ufficio Analisi studi e ricerche	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - DPGRC nn. 37 e 152/2013.	Basso - Processo regolato dall'articolo 12 del DPGR 37/2013 che prevede l'attribuzione dell'indennità aggiuntiva a fronte della responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli, e delle risorse stanziate in bilancio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400300 - Segreteria di Giunta	400300 - Segreteria di Giunta	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Predisposizione della proposta di attribuzione della indennità a seguito di puntuale verifica dei carichi di lavoro.	Basso - L'adozione del provvedimento è rimesso ad altro soggetto nell'ambito degli Uffici. Ai fini del contenimento del rischio, è periodicamente posta in analisi l'adeguatezza dell'ammontare dell'indennità rispetto alla partecipazione operativa del dipendente alle attività dell'Ufficio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Attuazione Codice di comportamento con particolare riferimento all'art. 13 (responsabilità dei Dirigenti)	Basso - Predisposizione della proposta di attribuzione della indennità a seguito di puntuale verifica dei carichi di lavoro previa interfaccia quotidiana con i dipendenti e verifica delle attività effettivamente svolte.La proposta è formulata sulla base di dati oggettivi o comunque riscontrabili. previa verifica del contributo apportato dal singolo dipenfente.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400300 - Segreteria di Giunta	400302 - Ufficio II - Ufficio Predisposizione ed esecuzione delle sedute di Giunta	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Predisposizione della proposta di attribuzione della indennità a seguito di puntuale verifica dei carichi di lavoro	Basso - L'adozione del provvedimento è rimesso ad altro soggetto nell'ambito degli Uffici. Ai fini del contenimento del rischio, è periodicamente posta in analisi l'adeguatezza dell'ammontare dell'indennità rispetto alla partecipazione operativa del dipendente alle attività dell'Ufficio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	400300 - Segreteria di Giunta	400303 - Ufficio III - Ufficio Affari Generali - Atti sottoposti a registrazione e controlli - URP. Adempimenti amministrativi e contabili in materia di contratti, comunicazione e stampa	01 - PROPOSTA ATTRIBUZIONE INDENNITA' EX-ART. 12, COMMA 4, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo è regolamentato dalla normativa specifica di cui al Regolamento regionale n.12 del 2011 - art. n. 37 - Eventuali modifiche e/o integrazioni della indennità, a seguito di puntuale verifica dei carichi di lavoro e dei risultati della performance individuale, sono proposte dal Dirigente dell'Ufficio 40.03.03 al Capo di Gabinetto.	Basso - Il giudizio sintetico di autovalutazione risulta basso in quanto, anche se proposta dall'Ufficio, l'adozione del provvedimento e la determinazione dell'importo dell'indennità è rimessa alla valutazione del Capo di Gabinetto. La proposta viene formulata a seguito di un' analisi della partecipazione operativa del dipendente alle attività dell'ufficio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - Assegnazione obiettivi ai dirigenti non generali titolari degli Uffici del Gabinetto (40.01); Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi dei dirigenti non generali titolari degli Uffici del Gabinetto (40.01), sulla base della relazione prodotta	Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania" - Aggiornamento 2024, approvato con D.G.R. n. 19 del 17.01.2024; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8, lett. b del D.lgs. n. 33/2013; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, commi 1 e 2 del D.lgs. n. 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento" (MG2): art. 17 "Obblighi di comportamento e valutazione delle performance".	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non sono state riscontrate problematiche.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	02 - UEI - Assegnazione obiettivi al personale del comparto assegnato all'Ufficio Stampa e Informazione; Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio Stampa e Informazione	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione delle performance.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non sono state riscontrate problematiche.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	03 - VCG1 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto assegnato alla Segreteria del Vice Capo di Gabinetto; Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato alla Segreteria del Vice Capo di Gabinetto	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione delle performance.	Basso - processo sufficientemente presidiato in presenza di regolamentazione interno	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	04 - VCG2 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto assegnato all' Ufficio del Vice Capo di Gabinetto; Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all' Ufficio del Vice Capo di Gabinetto	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania" - Aggiornamento 2024, approvato con D.G.R. n. 19 del 17.01.2024; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8, lett. b del D.lgs. n. 33/2013; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, commi 1 e 2 del D.lgs. n. 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento" (MG2): art. 17 "Obblighi di comportamento e valutazione delle performance".	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non sono state riscontrate problematiche.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	05 - VCC2-Supporto al Presidente nella proposta di valutazione dei dirigenti SPL	Alterazione, non veridicità o non fedele acquisizione e/o trascrizione dei dati relativi alla rendicontazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti di vertice.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - SMIVAP "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"- Aggiornamento 2024, approvato con D.G.R. n. 19 del 17.01.2024, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009. Previsione di riunioni periodiche con l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento del processo.	Basso - Si tratta di attività di mero coordinamento che si sostanzia nel prestitare il processo e garantire la correttezza e la spedizione dei medesimo in collaborazione con la Direzione Generale per le risorse umane e l'ufficio di supporto tecnico all'OIV.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400101 - Ufficio I - Staff del Capo di Gabinetto	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.01 ed alla Segreteria del Capo di Gabinetto; Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.01 ed alla Segreteria del Capo di Gabinetto	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campagnia - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non sono state riscontrate problematiche.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400102 - Ufficio II - Affari Generali Supporto Logistico	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto. Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.02	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campagnia - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non sono state riscontrate problematiche.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400103 - Ufficio III - Tutela della salute e Coordinamento del Sistema Sanitario regionale. Politiche socio-sanitarie.	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto. Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.03	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campagnia - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non sono state riscontrate problematiche.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400104 - Ufficio IV - Mobilità. Lavori pubblici e protezione civile Società partecipate e fondazioni. Sviluppo economico e attività produttive	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto. Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.04	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campagnia - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non sono state riscontrate problematiche.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400107 - Ufficio VII - Coordinamento dei processi di attuazione della Programmazione Unitaria. Statistica	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto. Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.07	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campagnia - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance.	Basso - processo sufficientemente prestdato in presenza di regolamentazione interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400109 - Ufficio IX - Rappresentanza istituzionale e relazioni esterne del Presidente	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto. Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.09	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campagnia - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non sono state riscontrate problematiche.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400110 - Ufficio X - Rappresentanza istituzionale della Giunta Regionale e rapporti con la conferenza delle regioni e delle Province autonome. Ufficio comunitario regionale.	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto. Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.10	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campagnia - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance.	Basso - PROCESSO REGOLAMENTATO E TRACCIATO. FINORA ASSENZA DI IRREGOLARITA' E CONTENZIOSI	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e della competenze professionali espressi	400100 - Gabinetto del Presidente	400111 - Ufficio XI - Ambiente ed ecosistema. Strategia regionale dello sviluppo sostenibile green economy Ciclo integrato delle acque. Ciclo integrato dei rifiuti Politiche agricole alimentari e forestali	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto. Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.11	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campagnia - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata ed inoltre non produce interessi esterni. Il processo è adeguatamente regolamentato e tracciato. Ad oggi, non risulta che siano state Riscontrate problematiche.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400200 - Ufficio Legislativo	400200 - Ufficio Legislativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania - aggiornamento 2024 (D.G.R. n. 19 del 17.01.2024); 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8, lett. b, D. Lgs. n. 33/2013; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1 e 2, D. Lgs. n. 33/2013. Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale (art. 17).	Basso - Lo SVIMAP disciplina per intero la metodologia di valutazione indicando una griglia rigida per l'attribuzione dei punteggi	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400200 - Ufficio Legislativo	400201 - Ufficio I - Ufficio Attività Normativa	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania - aggiornamento 2024 (D.G.R. n. 19 del 17.01.2024); 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8, lett. B, D. Lgs. n. 33/2013; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1 e 2, D. Lgs. n. 33/2013. Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale (art. 17).	Basso - Lo SVIMAP disciplina per intero la metodologia di valutazione indicando una griglia rigida per l'attribuzione dei punteggi.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400200 - Ufficio Legislativo	400202 - Ufficio II - Ufficio Analisi studi e ricerche	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania - aggiornamento 2024 ex DGR 19 del 17/01/2024 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8, lett. B, D. Lgs. n. 33/2013. Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale , art 17.	Basso - Processo definito a livello normativo e di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400300 - Segreteria di Giunta	400300 - Segreteria di Giunta	20 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Trasparenza: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei Dirigenti della Giunta Regionale della Campania - aggiornamento 2024 approvato con DGR n. 19 del 17-01-2024; 2) Piano della performance e relazione sulla performance ex art. 10, comma 8, lettera b D. Lgs. n. 33/20213; 3) ammontare complessivo dei dati ex art. 20, comma 1 e 2 del D. Lgs. n. 33/2013. Codice di comportamento (art. 17).	Basso - Processo adeguatamente tracciato e regolamentato. Non sono state riscontrate problematiche.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1. TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania - ex Par. 1 Del. Civit 104/2010; 2) Piano della performance e Relazione sulla Performance ex art. 10, comma 8 lett. B Dlgs 33/2013 ; 3) Ammontare complessivo e dati relativi ai premi ex art. 20, co. 1-2 D.lgs 33/20132. 2. Codice di comportamento: disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13).	Basso - La normativa sulla performance degli UUDCP limita notevolmente valutazioni di tipo discrezionale. Le relazioni sulla performance individuale ed organizzativa attengono a risultati agevolmente riscontrabili in termini numerici. Il sistema prevede anche possibilità di riesame.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400300 - Segreteria di Giunta	400302 - Ufficio II - Ufficio Predisposizione ed esecuzione delle sedute di Giunta	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - La valutazione della performance viene effettuata attenendosi alle indicazioni previste di volta in volta nel relativo Sistema di Misurazione. Nella definizione degli obiettivi ci si è attenuti ad osservare le prescrizioni previste dal Piano della Performance 2022-2024 ed in particolare utilizzando gli indicatori di cui al paragrafo 5.1.2 "Obiettivi di Trasparenza e Anticorruzione. Inoltre, l'assegnazione e valutazione di obiettivi riferiti alle disposizioni in materia di trasparenza, come previsto da SMIVAP del personale e dei dirigenti, consente al personale di rendicontare adeguatamente sulle attività poste in essere anche in merito agli obblighi di trasparenza e tracciabilità previsti dal vigente Codice di Comportamento. Le relazioni sulla performance individuale ed organizzativa attengono a risultati agevolmente riscontrabili in termini numerici. Il sistema prevede anche possibilità di riesame.	Basso - L'attuazione delle disposizioni contenute nel Piano della Performance regionale consente di contenere l'esposizione al rischio e la contrazione delle possibilità che il fattore abilitante determini l'evento. Le relazioni prodotte dal personale dipendente per l'esposizione dei risultati annuali conseguiti, sia in termini quantitativi che, se del caso, qualitativi, agevola il processo di valutazione e riduce l'esposizione del processo al rischio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	400300 - Segreteria di Giunta	400303 - Ufficio III - Ufficio Affari Generali - Atti sottoposti a registrazione e controlli - URP. Adempimenti amministrativi e contabili in materia di contratti, comunicazione e stampa	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Il dirigente si attiene scrupolosamente alle indicazioni previste di volta in volta nel relativo Piano della Performance allegato al PIAO 2024-2026, approvato con DGRC N. 41/2024.	Basso - L'attuazione delle disposizioni contenute nel piano della performance regionale consente di contenere l'esposizione al rischio e di contrarre la possibilità che il fattore abilitante determini l'evento. Le relazioni prodotte dal personale dipendente, ai fini della valutazione della performance individuale, agevola il processo di valutazione e riduce l'esposizione del processo al rischio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Misure generali già attuate 1)Codice di comportamento: art.11 "Comportamento in servizio" e art. 13 "Disposizioni particolari per i dirigenti"; 2)formazione: "Il PTPCT: metodologie per la valutazione ed il trattamento del rischio; le misure specifiche di prevenzione. Nozioni teoriche e casi pratici";"Trasparenza e Privacy: il bilanciamento tra il diritto alla riservatezza e l'esigenza di trasparenza dell'azione della PA.";"Il Codice di Comportamento della Regione Campania – aggiornamento 2023".	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto ci si adegua allo smivap per evitare disomogeneità nella valutazioni e inoltre ciascun dipendente, compresi i dirigenti, svolgono periodicamente attività di formazione sull'adeguamento dei propri atti e comportamenti al Codice di comportamento dei dipendenti della GR.	Basso	[Controllo] - Controllo dei risultati raggiunti.	Controllo	Il controllo sui risultati raggiunti è attuato attraverso la Relazione di performance individuale	30/06/2023	Responsabile ADA	n. relazioni di performance individuale	Num.	4.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	410100 - Autorità di Audit	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Misure generali già attuate 1)Codice di comportamento: art.11 "Comortamento in servizio"e art. 13 "Disposizioni particolari per i dirigenti"; 2)formazione: "Il PTPCT: metodologie per la valutazione ed il trattamento del rischio; le misure specifiche di prevenzione. Nozioni teoriche e casi pratici";"Trasparenza e Privacy: il bilanciamento tra il diritto alla riservatezza e l'esigenza di trasparenza dell'azione della PA.";"Il Codice di Comportamento della Regione Campania – aggiornamento 2021".	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto ci si adegua allo smivap per evitare disomogeneità nella valutazioni e inoltre ciascun dipendente, compresi i dirigenti, svolgono periodicamente attività di formazione sull'adeguamento dei propri atti e comportamenti al Codice di comportamento dei dipendenti della GR.	Basso	[Controllo] - Controllo dei risultati raggiunti.	Controllo	Il controllo sui risultati raggiunti è attuato attraverso la Relazione di performance individuale	30/06/2023	Dirigente 41.01.01	n. relazioni di performance individuale	Num.	8.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	410100 - Autorità di Audit	410102 - Controllo di II livello FSE	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Misure generali già attuate 1)Codice di comportamento: articoli art.11 "Comortamento in servizio"e art. 13 "Disposizioni particolari per i dirigenti"; 2)formazione: "Il PTPCT: metodologie per la valutazione ed il trattamento del rischio; le misure specifiche di prevenzione. Nozioni teoriche e casi pratici";"Trasparenza e Privacy: il bilanciamento tra il diritto alla riservatezza e l'esigenza di trasparenza dell'azione della PA.";"Il Codice di Comportamento della Regione Campania – aggiornamento 2021".	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto ci si adegua allo smivap per evitare disomogeneità nella valutazioni e inoltre ciascun dipendente compresi i dirigenti svolgono periodicamente attività di formazione sull'adeguamento dei propri atti e comportamenti al Codice di comportamento dei dipendenti della GR.	Basso	[Controllo] - Controllo dei risultati raggiunti.	Controllo	Il controllo sui risultati raggiunti è attuato attraverso la Relazione di performance individuale	30/06/2023	Dirigente 41.01.02	n. relazioni di performance individuale	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - SMVap Codice di Comportamento; in particolare attuazione art 11 e art 13	Basso - Lo SMiVaP prevede le singole fasi e la disciplina in maniera dettagliata	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano sono idonee e sufficienti, in particolare la formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500101 - Gestione finanziaria del PO FSE Campania	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano sono idonee e sufficienti, in particolare la formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania". Inoltre la SSL è priva di personale direttamente assegnato.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500102 - Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano sono idonee e sufficienti, in particolare la formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500103 - Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86 641/96 e 208/98	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano sono idonee e sufficienti, in particolare la formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500104 - Controlli di I livello FSE	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano sono idonee e sufficienti, in particolare la formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500105 - Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano sono idonee e sufficienti, in particolare la formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano sono idonee e sufficienti, in particolare la formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania". Inoltre la SSL è priva di personale direttamente assegnato.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano sono idonee e sufficienti, in particolare la formazione effettuata nell'anno 2020 in tema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania". Inoltre la SSL è priva di personale direttamente assegnato.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendenti.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure dal PIAO vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della struttura, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della struttura con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Direttore Generale	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500201 - Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del tessuto produttivo campano	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendenti.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto la valutazione della performance individuale è correttamente procedurializzata dallo SmiVAP. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso in quanto si tratta di processo a rilevanza esclusivamente interna. Il rischio corruttivo può eventualmente annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Intero processo	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 alla 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., 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		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendenti. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla sezione "misure già esistenti e attuate" vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09 (art.4,5,6,7,8,9). Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendenti. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: artt. (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure già esistenti ed attuate vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, ma il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione della tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro-tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendenti. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	No - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smiwp a tutti i dipendenti.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica dei comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente UOD05	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500206 - Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione delle Aree Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smiwp a tutti i dipendenti. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai processi della SSL	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rischi al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente UOD06	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500212 - Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Misure Generali del PIAO e, in particolare, MG 2 e MG 1	Basso - Il processo è presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMVaP)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500291 - STAFF tecnico operativo – Manifatturi@Campania: Industria 4.0	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smiwp a tutti i dipendenti. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note semestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni semestre note promananti dal Dirigente p.t. rischi al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	Dirigente STAFF01	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smiwp a tutti i dipendenti. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo non è esposto a possibili eventi corruttivi in quanto efficacemente presidiato da misure di prevenzione del rischio quale la misura specifica di promozione dell'etica del comportamento finalizzata alla sensibilizzazione dei dipendenti al rispetto del Codice di comportamento. Inoltre, anche se la valutazione della performance individuale dei dipendenti assegnati è di competenza della struttura de qua, il processo è sempre condiviso con la DPL al fine di evitare disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione ed è correttamente procedurializzato (cfr Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance(SMVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta).	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica dei comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazione annuale al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	30/11/2025	Dirigente staff 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendenti. Applicazione dei Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Medio - il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Medio	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	DIRIGENTE STAFF 93	Precisa individuazione e misurabilità di target e indicatori di raggiungimento dei risultati	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendenti. Applicazione dei Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Medio - il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Medio	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	DIRIGENTE STAFF 93	Report annuale del funzionario PO sulle attività svolte e gli obiettivi raggiunti	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendenti. Applicazione dei Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Medio - il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Medio	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento;	DIRIGENTE STAFF 93	Variabilità degli obiettivi assegnati	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500294 - STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	01 - Intero processo	Mancata verifica degli obiettivi raggiunti., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Attuazione della normativa relativa alla valutazione della performance individuale e/o organizzativa ai sensi del d.lgs 150/09(art.4,5,6,7,8,9)Diffusione delle linee guida Smivap a tutti i dipendentiApplicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso. Sono poste in essere attività volte a promuovere l'eticità e lo standard dei comportamenti del personale.	Basso	Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Note ai dipendenti dirette alla promozione dell'etica e di standard dei comportamenti.	Quadrimestre	Dirigente STAFF94	Note ai dipendenti dirette alla promozione dell'etica e di standard dei comportamenti.	Num.	3,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Riunioni propedeutiche all'individuazione degli obiettivi del Piano della Performance	Medio - Il processo è presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMiVaP)	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500302 - Assistenza Tecnica e Comunicazione	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" dispozioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.4 "Conflitto d'interesse". Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMiVaP)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500305 - Programmazione risorse	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" dispozioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo è presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMiVaP)	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500306 - Controlli di primo livello del PO FESR	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMiVaP) analogamente all'anno scorso può essere ancora integrato con ulteriori misure organizzative che consentano un efficientamento organizzativo	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMiVaP)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500392 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Riunioni propedeutiche all'individuazione degli obiettivi del Piano della Performance	Medio - Il processo risulta presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMiVaP)	Medio	Divulgazione delle direttive direzionali in materia di definizione degli obiettivi attraverso momenti dedicati alla definizione condivisa degli indicatori e dei target.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni propedeutiche all'individuazione/aggiornamento degli obiettivi del Piano della Performance.	Entro il 30.11.2024	La misura è realizzata dallo Staff 92 a supporto del Direttore Generale e della DG tutta	Indicatore: numero di riunioni Valore atteso: 2 riunioni annue	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500303 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - MISURA GENERALE PTPCT 2021-2023 - 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi ART. 4, 6, 7, 10, 14, 16 CODICE DI COMPORTAMENTO	Basso - La discrezionalità è molto limitata in quanto l'attività è strettamente disciplinata dalle disposizioni di settore (Legge 150/2009 - SMiVAP) e adeguatamente presidiata dalle misure già esistenti ed attuate. Inoltre, la Struttura non ha personale.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo è presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMiVaP)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - coinvolgimento dei dirigenti e di tutto il personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - relazione	Entro il 30.11	Dirigente di UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - relazione	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500403 - Attuazione del Piano Regionale di Assistenza sanitaria territoriale	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Formazione ai dipendenti in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)	30 novembre	Dirigente UOD	Formazione ai dipendenti in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500404 - Assistenza ospedaliera	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Relazione di monitoraggio sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Entro il 30.11	Dirigente uod	Relazione sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Formazione in tema di codice di comportamento	entro il 30/11	dirigente UOD	formazione in materia di codice di comportamento	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500407 - Monitoraggio e regolamentazione dei L.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Disciplina del conflitto di interessi) - Acquisizione dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi in ipotesi o fasi procedimentali ulteriori e specifiche rispetto a quelle obbligatorie per legge	Disciplina del conflitto di interessi	Il dirigente trasmette al DG l'autocertificazione di assenza di conflitto d'interesse in relazione allo specifico processo di valutazione dei dipendenti.	Entro il 30.06	Il dirigente	Il dirigente trasmette al DG l'autocertificazione di assenza di conflitto d'interesse in relazione allo specifico processo di valutazione dei dipendenti.	S/N	SI

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500408 - Organismo Tecnicamente Accreditante	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Adesione giornata formativa organizzata dalla Direzione Generale	Entro il 30.11	Dirigente di UOD	Formazione sul Codice di Comportamento	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500409 - Edilizia sanitaria gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500410 - Personale del S.S.R.	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Formazione ai dipendenti in materia di Codice di Comportamento	entro il 30.11	dirigente UOD	Formazione ai dipendenti in materia di Codice di Comportamento	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500411 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Disciplina del conflitto di interessi) - Acquisizione dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi in ipotesi o fasi procedimentali ulteriori e specifiche rispetto a quelle obbligatorie per legge	Disciplina del conflitto di interessi	Il dirigente effettua una dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi	entro il 30.11	Dirigente UOD	Il dirigente attesta l'assenza di conflitto d'interesse	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500411 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Formazione) - Formazione sul codice di comportamento	Formazione	Formazione sul codice di comportamento	30.11	Dirigente UOD	Giornata formativa	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500412 - Assistenza e interventi socioassitari	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500413 - Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio della AA.SS.	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Disciplina del conflitto di interessi) - Acquisizione dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi in ipotesi o fasi procedimentali ulteriori e specifiche rispetto a quelle obbligatorie per legge	Disciplina del conflitto di interessi	Il dirigente effettua la dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi relativamente alla valutazione del personale incardinato nella propria UOD e la trasmette al Direttore Generale della 50.04	Entro il 30.11	Dirigente UOD	Il dirigente attesta l'assenza di conflitto d'interesse	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500413 - Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio della AA.SS.	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Giornata formativa sullo smivap	30.11.23	Dirigente UOD	Giornata formativa	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500415 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Giornata formativa sugli aggiornamenti del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.	30.11	Dirigente UOD	Giornata formativa	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500416 - Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500417 - Attività consultoriali e assistenza materno-infantile	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500493 - STAFF - Funzioni di supporto nella verifica delle performance degli enti del Servizio Sanitario regionale - Rapporti con le Amministrazioni statali- Raccordo con l'Ufficio Speciale Vigilanza e Controllo delle società - Servizio Ispettivo sanitario e socio-sanitario	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidanti e la presentazione di relazioni sui risultati raggiunti	Basso - Il rischio è basso perché il procedimento è dettagliato pur permanendo un margine di discrezionalità intrinseco della attività di valutazione	Basso	Formazione sul codice di comportamento	Formazione	Formazione sul codice di comportamento	Entro il 30.11	Dirigente di Staff	Giornata formativa sul codice di comportamento	S/N	Si

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Applicazione puntuale dello Smivap - Riunioni di coordinamento svolte con i dirigenti della SSL - Verifica delle relazioni di consuntivazione	Basso - Le misure già adottate appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi; si fa particolare riferimento alla applicazione pedissequa delle disposizioni e istruzioni contenute nello Smivap e nelle circolari della DG Risorse Umane	Basso	[Disciplina del conflitto di interessi] - Effettuazione controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dai soggetti valutatori in rapporto ai soggetti da valutare avuto riguardo anche agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento.	Disciplina del conflitto di interessi	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità/inconferibilità e di conflitto di interessi rese da parte dei soggetti valutatori in rapporto ai soggetti da valutare, con particolare riferimento a quanto disposto agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento-	30-nov	Dirigente SPL	dichiarazioni acquisite/dichiarazioni da acquisire in relazione alle valutazioni	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Applicazione puntuale dello Smivap - Riunioni di coordinamento svolte con i dirigenti della SSL - Verifica delle relazioni di consuntivazione	Basso - Le misure già adottate appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi; si fa particolare riferimento alla applicazione pedissequa delle disposizioni previste nello Smivap e nelle circolari in materia della DG Risorse Umane.	Basso	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi da parte dei soggetti che partecipano a tale fase del processo	Disciplina del conflitto di interessi	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi rese da parte del Dirigente valutatore in relazione ai soggetti da valutare, con particolare riferimento a quanto disposto agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento-	30 Nov	Dirigente SSL	dichiarazioni acquisite/dichiarazioni da acquisire in relazione alle valutazioni	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi, Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Applicazione puntuale dello Smivap - Riunioni di coordinamento svolte con i dirigenti della SSL - Verifica delle relazioni di consuntivazione	Basso - Processo regolamentato dal Piano della Performance, che disciplina dettagliatamente le modalità ed i criteri con i quali procedere alla valutazione del personale. Le misure già adottate appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.	Basso	[Disciplina del conflitto di interessi] - Effettuazione controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dai soggetti valutatori in rapporto ai soggetti da valutare avuto riguardo anche agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento.	Disciplina del conflitto di interessi	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi resa dal Dirigente valutatore in rapporto ai soggetti da valutare con particolare riferimento a quanto disposto agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento	30-nov	Dirigente SSL	dichiarazioni acquisite/dichiarazioni da acquisire in relazione alle valutazioni	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500505 - Sport	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Applicazione puntuale dello Smivap - Riunioni di coordinamento svolte con i dirigenti della SSL - Verifica delle relazioni di consuntivazione	Basso - Le misure già adottate appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi; si fa particolare riferimento alla applicazione pedissequa delle indicazioni e istruzioni fornite dallo Smivap e dalle circolari in materia della DG Risorse Umane.	Basso	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi da parte dei soggetti che partecipano a tale fase del processo	Disciplina del conflitto di interessi	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi da parte del Dirigente valutatore in relazione ai soggetti valutati, con particolare riferimento a quanto disposto agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento	30 Nov	Dirigente SSL	Dichiarazioni acquisite/dichiarazioni da acquisire	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Applicazione puntuale dello Smivap - Riunioni di coordinamento svolte con i dirigenti della SSL di coordinamento - Verifica delle relazioni di consuntivazione	Basso - Le misure già adottate appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi; si fa particolare riferimento alla applicazione pedissequa delle indicazioni e istruzioni fornite dallo Smivap e dalle circolari in materia della DG Risorse Umane.	Basso	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi da parte dei soggetti che partecipano a tale fase del processo	Disciplina del conflitto di interessi	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi rese da parte del Dirigente valutatore in rapporto ai soggetti da valutare con particolare riferimento a quanto disposto agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento	30 Nov	Dirigente SSL	dichiarazioni acquisite/dichiarazioni da acquisire	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Applicazione puntuale dello Smivap - Riunioni di coordinamento svolte con i dirigenti della SSL di coordinamento - Verifica delle relazioni di consuntivazione	Basso - Le misure già adottate appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi; si fa particolare riferimento alla applicazione pedissequa delle indicazioni e istruzioni fornite dallo Smivap e dalle circolari della DG Risorse Umane.	Basso	Acquisizione dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interesse resa dal valutatore in relazione ai soggetti valutati	Disciplina del conflitto di interessi	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi rese da parte dei soggetti valutatori in rapporto ai soggetti da valutare, con particolare riferimento a quanto specificatamente disposto dal relativo articolo del Codice di Comportamento.	30 Nov	Dirigente	Dichiarazione acquisita	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.,		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessa", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessa", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessa", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessa", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessa", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessa", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessa", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessa", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi.I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501493 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500715 - Politica Agricola Comune	01 - Intero processo	Irregolarità nella misurazione dei risultati., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi.I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501493 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - Intero processo	Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP e controllo di uffici terzi.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supportano i dirigenti delle strutture sulla qualità degli stessi. I controlli e la valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. A tutela del valutato è previsto l'istituto del riesame. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501493 e OIV). Infine, l'informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi.I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sotoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501493 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Mancata verifica degli obiettivi raggiunti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misure generali: applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP e controllo di uffici terzi.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi. I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501493 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi.I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501402 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità dei prodotto agricolo	01 - Intero processo	Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi.I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501402 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500721 - Servizio Fitosanitario	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione delle procedure prescritte da SMiVaP e controllo da parte di uffici terzi.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il Dirigente Coordinatore e il Controller supervisionano la qualità degli stessi. I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal Dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti. Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - Intero processo	Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi.I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501402 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi.I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501402 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Intero processo	Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP e controlli di uffici terzi;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi.I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501402 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - Intero processo	Irregolarità nella misurazione dei risultati., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi. I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501402 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. Il Dirigente Coordinatore e il Controller in fase di definizione degli obiettivi supervisionano la qualità degli stessi. I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501402 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Irregolarità nella misurazione dei risultati., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione delle procedure prescritte da SMiVaP e controllo da parte di uffici terzi.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il Dirigente Coordinatore e il Controller supervisionano la qualità degli stessi. I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal Dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli Uffici preposti. Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure generali: applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP e controllo di uffici terzi.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi. I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501402 e OIV). Infine, l'informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500703 - STAFF - Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - Intero processo	Irregolarità nella misurazione dei risultati., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - - Applicazione delle procedure prescritte dal SMiVaP; -Partecipazione dei funzionari a corsi di formazione organizzati dall'amministrazione regionale	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMiVAP. In fase di definizione degli obiettivi il dirigente Coordinatore e il controller supervisionano la qualità degli stessi. I controlli e le valutazioni sulla performance individuale sono svolti dal dirigente che ha attribuito gli obiettivi e che ha quindi interesse al raggiungimento dei target fissati. La performance organizzativa è sottoposta al controllo a campione degli uffici preposti (staff 501403 e OIV). Il livello di informatizzazione del processo riduce sicuramente l'esposizione al rischio corruttivo e l'amministrazione regionale ogni anno aumenta il livello di informatizzazione del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - "Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali; trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500805 - Gestione finanziaria-Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500806 - Infrastrutture ferroviarie	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500894 - STAFF - Supporto tecnico operativo per l'attuazione della deliberazione CIPE n. 54/2016 e ss.mm. e ii.	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: invio tramite mail del codice di comportamento a tutto il personale della direzione	Medio - Il rating di rischio è medio, in quanto nella fase di valutazione è prevista discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Previsione di riunioni periodiche con funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni con Dirigenti e funzionari responsabili	Prima della proposta del Piano e successivo monitoraggio	Dirigente competente	numero di riunioni verbalizzate	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMiVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9, formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMiVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMiVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMiVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMiVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500994 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2021-2022; Applicazione dello SMiVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMiVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Condivisione, in termini di equità, omogeneità e coerenza tra gli obiettivi ed i risultati, tra i vari soggetti chiamati a diversi livelli a valutare le risultanze delle attività (dirigente Struttura di primo livello, OIV, organo politico, ecc.).	Basso - Si ritiene che il processo abbia un livello di rischio basso, in quanto prevede il coinvolgimento di valutatori a diversi livelli e non appartenenti alla medesima struttura.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Condivisione, in termini di equità, omogeneità e coerenza tra gli obiettivi ed i risultati, tra i vari soggetti chiamati a diversi livelli a valutare le risultanze delle attività (dirigente Struttura di primo livello, OIV, organo politico, ecc.).	Basso - Si ritiene che il processo abbia un livello di rischio basso, in quanto prevede il coinvolgimento di valutatori a diversi livelli e non appartenenti alla medesima struttura.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Condivisione, in termini di equità, omogeneità e coerenza tra gli obiettivi ed i risultati, tra i vari soggetti chiamati a diversi livelli a valutare le risultanze delle attività (dirigente Struttura di primo livello, OIV, organo politico, ecc.).	Basso - Si ritiene che il processo abbia un livello di rischio basso, in quanto prevede il coinvolgimento di valutatori a diversi livelli e non appartenenti alla medesima struttura.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Performance	Controllo	Monitoraggio periodico (quadrimestrale) dell'andamento degli obiettivi tesi al raggiungimento dei target della performance ed adozione di eventuali misure correttive	Al 30/11/2025	Dirigente SSL	Creazione di report quadrimestrali sull'andamento degli livello di avanzamento dei target del Piano della Performance	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Condivisione, in termini di equità, omogeneità e coerenza tra gli obiettivi ed i risultati, tra i vari soggetti chiamati a diversi livelli a valutare le risultanze delle attività (dirigente Struttura di primo livello, OIV, organo politico, ecc.).	Basso - Si ritiene che il processo abbia un livello di rischio basso, in quanto prevede il coinvolgimento di valutatori a diversi livelli e non appartenenti alla medesima struttura.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501091 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Condivisione, in termini di equità, omogeneità e coerenza tra gli obiettivi ed i risultati, tra i vari soggetti chiamati a diversi livelli a valutare le risultanze delle attività (dirigente Struttura di primo livello, OIV, organo politico, ecc.).	Basso - Si ritiene che il processo abbia un livello di rischio basso, in quanto prevede il coinvolgimento di valutatori a diversi livelli e non appartenenti alla medesima struttura.	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Azioni di sensibilizzazione sugli obiettivi di performance della Direzione di natura economico-finanziaria.	Sensibilizzazione e partecipazione	Incontri periodici semestrali tra funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Entro il 30.11.2025	Direttore generale o suo delegato	Verbale relativo agli incontri effettuati	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501093 - STAFF – Ricerca, Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Condivisione, in termini di equità, omogeneità e coerenza tra gli obiettivi ed i risultati, tra i vari soggetti chiamati a diversi livelli a valutare le risultanze delle attività (dirigente Struttura di primo livello, OIV, organo politico, ecc.).	Basso - Si ritiene che il processo abbia un livello di rischio basso, in quanto prevede il coinvolgimento di valutatori a diversi livelli e non appartenenti alla medesima struttura.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501101 - Istruzione	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Codice di comportamento: disposizioni in tema di "obbligo di astensione" (art 7); "comportamenti nei rapporti privati" (art.10); "comportamenti in servizio" (art.11); "Rapporti con il pubblico" (art.12);Codice di comportamento; attuazione disposizioni SMiVAP	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	31_12_2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501102 - Politiche giovanili	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Organizzazione riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento (artt. da 1 a 18) e attuazione disposizioni SMiVAP	Medio - Processo parzialmente discrezionale, ma il processo è regolato dallo SMiVAP che prevede strumenti di riesame	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performce	Verbali delle riunioni	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Codice di comportamento; attuazione disposizioni SMiVAP ARTT. 11 E 13	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	Numero incontri	Num.	2,00

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di "obbligo di astensione" (art 7); "comportamenti nei rapporti privati" (art.10); "comportamenti in servizio" (art.11); "Rapporti con il pubblico" (art.12);Codice di comportamento; attuazione disposizioni SMIVAP	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni	Num.	1,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Incontri formativi / informativi sullo SMIVAP	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	Organizzazione di una riunione con il personale e predisposizione di una circolare volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	Sensibilizzazione e partecipazione	Organizzazione di una riunione con il personale e predisposizione di una circolare volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili Check list sulle attività di informazione sui contenuti del codice di comportamento.	31/12/2025	Dirigente UOD 501108	Check list sulle attività di informazione sui contenuti del codice di comportamento	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501109 - Edilizia Scolastica	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di Comportamento: disposizioni normative in tema di "Obbligo di astensione" art. 7; "Comportamento nei rapporti privati" art. 10; "comportamento in servizio" Art. 11;"Rapporto con il pubblico" art. 12; Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice dicomportamento - art. 16;	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30/11/2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Basso - Processo parzialmente discrezionale	Basso	(Controllo) - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Performance	Controllo	report di monitoraggio periodico	report semestrale	Dirigente	report semestrale	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Basso - Processo parzialmente discrezionale	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale per stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30/11/2025	dirigente	Verbali delle riunioni	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Basso - Processo soggetto a monitoraggio esterno e a verifica di ufficio terzo rispetto al proprio.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Performance	Controllo	Verifica periodica del grado di avanzamento dell'attuazione degli obiettivi assegnati	Semestrale	Dirigente	N. verifiche effettuate	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	Monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi assegnati	Controllo	controlli semestrali sul raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano delle Performance	30_11_2025	Dirigente Staff	2 verifiche effettuate	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501193 - STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento, disposizioni in tema di COMPORTAMENTO IN SERVIZIO e OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE; attuazione disposizioni SMIVAP	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2025	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	Verbali incontri	Num.	1,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/08/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati. Un ulteriore incontro formativo è stato attuato con il personale neoassunto Ex concorso Ripam in data 16/12/2021.	Basso - Regolamentazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna delle fasi del processo. Possibilità del personale di ricorrere avverso le valutazioni effettuate presso altra funzione dirigenziale sovraordinata. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono o informatizzati o comunque tracciati. Inoltre, le misure specifiche di formazione programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - REGOLAMENTAZIONE: Attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. FORMAZIONE: Incontri formativi svolti in data 29/04/2021 e 25/08/21, aventi ad oggetto: "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi", con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati. Un ulteriore incontro formativo è stato attuato con il personale assunto ex concorso Ripam in data 16/12/2021.	Basso - Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Esistono passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP, con attestazioni da parte della Direzione Generale, per ognuna delle fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono informatizzati e tracciati. Inoltre le misure specifiche di formazione programmate ed attuate negli anni precedenti hanno contribuito a migliorare il presidio del processo, mediante la formazione e l'aggiornamento del personale, anche di recente assunzione.	Basso							

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati. Un ulteriore incontro formativo è stato attuato con il personale neoassunto Ex concorso Ripam in data 16/12/2021. Le slides dell'incontro formativo sono state somministrate al nuovo personale assegnato nel corso del 2023 e 2024.	Basso - Regolamentazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12 .Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna delle fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono o informatizzati o comunque tracciati. Inoltre, le misure specifiche di formazione progiammate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501203 - Persone giuridiche private	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati.	Basso - Regolamentazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12 .Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna delle fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono o informatizzati o comunque tracciati. Inoltre, le misure specifiche di formazione progiammate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione. ANNO 2024: La ridotta dotazione organica della struttura (in presenza di unico funzionario non assegnatario della Posizione Organizzativa) in combinato disposto con il raggiungimento degli obiettivi è la prova del carattere sfidante di tutti gli obiettivi assegnati.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati. Un ulteriore incontro formativo è stato attuato con il personale neoassunto Ex concorso Ripam in data 16/12/2021.	Basso - Regolamentazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12 .Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna delle fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono o informatizzati o comunque tracciati. Inoltre, le misure specifiche di formazione progiammate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati.	Basso - Regolamentazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12 .Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna della fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono o informatizzati o comunque tracciati. Inoltre, le misure specifiche di formazione progiammate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati. Un ulteriore incontro formativo è stato attuato con il personale neoassunto Ex concorso Ripam in data 16/12/2021. Anno 2024 DGR del 17/01/2024 Sensibilizzazione dei dipendenti su Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania.	Basso - Regolamentazione: Attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12 . Confronto con dipendenti su Aggiornamento 2024 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna delle fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono o informatizzati o comunque tracciati. Le misure specifiche di formazione progiammate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501291 - STAFF - Funzioni di support tecnico- operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati. Un ulteriore incontro formativo è stato attuato con il personale neoassunto Ex concorso Ripam in data 16/12/2021. Nell'anno 2023 è stata effettuata un incontro formativo con tutto il personale dell'Ufficio per approfondire sia gli articoli del Codice di Comportamento ed ai temi attinenti le varie discipline del PIAO 2023/25 sia per recepire le considerazioni e le osservazioni del personale dello Staff. Anno 2024: In data 30.01.2024 è stata convocata una riunione informativa con tutto il personale dell'Ufficio volta ad approfondire gli articoli del Codice di Comportamento ed ai temi attinenti le varie discipline del P.I.A.O. 2024-2026. Con nota 482057 del 14/10/2024 sono state trasmesse a tutto il personale dello Staff le slides	Basso - Regolamentazione: Attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna delle fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono informatizzati e tracciati. Le misure specifiche di formazione programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico- amministrativo	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati. Un ulteriore incontro formativo è stato attuato con il personale neoassunto Ex concorso Ripam in data 16/12/2021. Anno 2023: attività di formazione riferita al contenuto del Codice Comportamento (prot. 390624/2023). Anno 2024: formazione e approfondimento della responsabilità per il codice comportamento (prot. nn. 190681 e 481427 del 2024)	Basso - Regolamentazione: Attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna delle fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono o informatizzati o comunque tracciati. Le misure specifiche di formazione programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501293 - STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Due incontri formativi tenutisi in data 29/04/2021 e 25/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Smivap e schede di assegnazione obiettivi" con la partecipazione di tutto il personale della direzione. Incontri registrati. Un ulteriore incontro formativo è stato attuato con il personale neoassunto Ex concorso Ripam in data 16/12/2021 Codice di comportamento anno 2024: nota della DG501402 prot. n. 428588 del 13/09/2024 e nota della DG501200 prot. n. 430932 del 16/09/2024 in materia di attuazione della misura 2 PIAO 2024/2026 par. 2.3.7 sezione II.	Basso - Regolamentazione: Attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedurializzato e strettamente collegato. Passaggi vincolati dalle previsioni dello SMIVAP con attestazioni da parte della Direzione per ognuna delle fasi del processo. Assegnazione degli obiettivi, rendicontazione e valutazione sono o informatizzati o comunque tracciati. Le misure specifiche di formazione programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione. Codice di comportamento anno 2024: trasmissione circolare della DG 501402 prot. n. 428588 del 13/09/2024, nonché della nota prot. n. 430932 del 16/09/2024 da parte della DG5012 per l'attuazione della MIS2 PIAO 2024/2026 par. 2.3.7. sez.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio del Ciclo di gestione della Performance (controllor, dirigente coordinatore, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501301 - Gestione delle Entrate Regionali	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri ai RPCT (controllor, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501312 - Documento Economico Finanziario Regionale - Conti pubblici territoriali	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501313 - Tesoreria - Istruttoria per la parificazione dei conti degli agenti contabili	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri ai RPCT (controllor, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501314 - Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente. Fiscalità Passiva	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri ai RPCT (controllor, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501315 - Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione anche nella qualità di Terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri ai RPCT (controllor, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501316 - Attività di supporto all'Organo di controllo e al Terzo Certificatore	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio del Ciclo di gestione della Performance (controllor, dirigente coordinatore, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo disciplinato dalla normativa nazionale e regionale e sottoposto a controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501317 - Gestione Tassa automobilistica	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri ai RPCT (controllor, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501318 - Gestione Tributi regionali	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio del Ciclo di gestione della Performance (controllor, dirigente coordinatore, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501319 - Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misure (S): Controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501320 - Contenzioso e Normativa tributaria	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri ai RPCT (controllor, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Controlli interni da parte di diversi soggetti individuati a presidio della tempestività e dell'adeguatezza dei riscontri (controllor, dirigente coordinatore, Staff Performance, OIV).	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMIVAP (controllor, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV).	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501392 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Amministrativo - Compiti di cui all'allegato "A" della DGRC n. 478/2012 e ss.mm. e ii.	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri al RPCT (controller, dirigente coordinatore,, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMiVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501393 - Funzioni di supporto Tecnico-Operativo - Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri al RPCT (controller, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMiVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501394 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolgi i compiti di vicedirettore con funzioni vicarie	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri al RPCT (controller, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV).	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMiVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV).	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501395 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Autorità di Certificazione	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri al RPCT (controller, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMiVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501396 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Controllo economico-finanziario sulle società partecipate sugli organismi non societari controllati e sugli organismi dipendenti dalla Regione. Circolarizzazione e Bilancio consolidato	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuati a presidio della tempestività ed adeguatezza dei riscontri al RPCT (controller, dirigente coordinatore, Staff RPCT, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuati dallo SMiVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1. Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026 (Codice di Comportamento; Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2. astensione in caso di conflitto d'interessi 3.Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso- Il processo è regolamentato dal Piano della Performance, che prevede nel dettaglio le modalità ed i criteri di valutazione del personale. Pertanto, le misure già previste presidiano adeguatamente il processo in esame	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure generali: 1.Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 13 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e tirocinanti per illustrazione Codice di comportamento; nel 2023 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8 e 13 del Codice vigente. Riscontri annuali (2021 - 2022 - 2023) sull'attuazione della Misura forniti alla SPL di appartenenza. 2.Astensione in caso di conflitto di interessi: Monitoraggi semestrali 3.Formazione anno 2021: Webinar in materia di Trasparenza e privacy: approfondimenti; Laboratori su "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione. Laboratori"; Corso on line sul Codice di comportamento 2021. Formazione anno 2022 - Corsi on line in materia di: Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501403 - Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1. Misure Generali del vigente PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. formazione: Corso "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" destinato ai Dirigenti ed al personale del comparto;	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1.Misure Generali del vigente PIAO - Sottosezione 2.3.7 (Trasparenza, Codice di Comportamento, Astensione in caso di conflitto, di interessi, formazione specifica, Antipantouflage) 2. doppia firma del funzionario e del dirigente. 3. Il vigente SMVAP regionale prevede già criteri stringenti tesi a ridurre la discrezionalità del valutatore e adeguate tutele per il dipendete valutato (es. controfirma scheda e procedimento di riesame)	Basso - Processo standardizzato e utilizzo di piattaforma con criteri predeterminati con particolare riferimento alla Misura specifica attuata nel PTPCT 2019-2021, che ha previsto l'introduzione nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) di controlli da parte di specifici soggetti sui dati consuntivati dalle Strutture per particolari tipologie di obiettiv	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501405 - Trattamento economico personale regionale e comandato - gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi - gestione servizio contributivo - costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1.Misure Generali del vigente PTPCT; 2. Codice di Comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. doppia firma del funzionario e del dirigente;	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501407 - Quiescenze - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - A presidio del presente processo risultano previste ed attuate le seguenti misure: 1.Misure Generali della vigente Sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 (MG2 Codice di Comportamento; MG3 Rotazione del personale; MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. doppia firma del funzionario e del dirigente; 4. Corso "PIAO 2022-2024 novità e strumenti Schema per la redazione sez. Rischi corruttivi"; Corso "#Nextsteowing novità del decreto n. 24_2023".	Basso - Trattasi di processo regolamentato dal Piano della Performance, che disciplina dettagliatamente le modalità ed i criteri con i quali procedere alla valutazione del personale. Pertanto, lo stesso risulta adeguatamente presidiato dalle misure già previste	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1. Misure Generali del vigente PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. formazione: Corso "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" destinato ai Dirigenti ed al personale del comparto;	Basso - Trattasi di processo regolamentato dal Piano della Performance, che disciplina dettagliatamente le modalità ed i criteri con i quali procedere alla valutazione del personale. Pertanto, lo stesso risulta adeguatamente presidiato dalle misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1. Misure Generali del vigente PIAO 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); Monitoraggio dei raggiungimento dei target del Piano della Performance	Basso - Processo strettamente proceduralizzato e vincolato dalle previsioni dello SMIVAP.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501413 - Sistemi informativi di gestione del personale	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Istruttoria condivisa tra valutatore e valutato per la definizione degli obiettivi Riunioni periodiche per verificare il livello di raggiungimento dei risultati Regolamentazione di dettaglio: SMIVAP	Basso - La parziale discrezionalità del processo è ampiamente mitigata dallo SMIVAP, che disciplina in maniera dettagliata le procedure e i vincoli del processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501401 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501401 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	SI - Ciclo di Gestione della Performance: SMIVAP artt.3 e 8. Codice di comportamento art 17. Verifiche periodiche delle attività svolte ai fini della performance	Basso - La rendicontazione periodica delle attività svolte consente ai valutatori di poter verificare in ogni momento lo stato dell'arte.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501401 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501402 - Sorveglianza Sanitaria	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	SI - Ciclo di Gestione della Performance: SMIVAP artt.3 e 8. Codice di comportamento art 17. Verifiche periodiche delle attività svolte ai fini della performance	Basso - La rendicontazione periodica delle attività svolte consente ai valutatori di poter verificare in ogni momento lo stato dell'arte.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Sottoscrizione di programmazione Performance e del PIAO; D. Lgs. 150/2009; Art. 17 Codice di Comportamento controllo: verifica e riscontro dei dati consuntivati, anche attraverso l'utilizzo di altre banche dati	Basso - La ridotta discrezionalità e dell'esiguo numero dei dipendenti incardinati presso la Struttura rende poco probabile il verificarsi dell'evento rischioso.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Cronoprogramma carico lavoro attribuito ai personale con verifica periodica	31/05/2025 30/11/2025	Responsabile SPL	Verifica semestrale carico lavoro attribuito	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	02 - Supporto all'Ov nella proposta di valutazione dei dirigenti SPL	Omissione e/o irregolarità nei controlli dei risultati., Alterazione, non veridicità o non fedele acquisizione e/o trascrizione dei dati relativi alla rendicontazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti di vertice., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Raccolta del materiale istruttorio prodotto in cartella condivise a cui possono accedere tutti i dipendenti della struttura	Basso - Benché la verifica e l'analisi presentano margini di discrezionalità, soprattutto con riferimento a dati non oggettivi (comportamenti organizzativi, ad esempio), la raccolta del materiale istruttorio prodotto è conservata in cartelle condivise a cui possono accedere tutti i dipendenti della Struttura limitando, pertanto, il rischio insito nell'attività in esame	Basso	(Controllo) - Doppio controllo interno	Controllo	Doppio controllo istruttorio	Annuale	Responsabile SPL	Report sintetico sui controlli effettuati	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - sugislamentazione di dettaglio: SMIVAP disciplina del conflitto di interessi; Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza Codice di comportamento Promozione etica e standard di comportamento (riunioni sulla conoscenza del codice di comportamento)	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - 1. Misure Generali del vigente PIAO 2024-2026, approvato con DCRC n. 41 del 31/01/2024, aggiornato e modificato nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" con D.C.R. n. 206 del 02/05/2024 (MG2 Codice di Comportamento, MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3.ormazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501493 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure generali: 1.Trasparenza: obblighi di pubblicazione ex art. 10, c.8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013. 2.Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 13 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e tirocinanti per illustrazione Codice di comportamento; nel 2023 e 2024 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8 e 13 del Codice vigente. Riscontri annuali (2021 – 2022 – 2023 – 2024) sull'attuazione della Misura forniti alla SPL di appartenenza. Nel 2024 la Dichiarazione del dirigente sulle disposizioni in questione è stata presentata per via telematica sul portale "Servizi pubblici digitali di Regione Campania". Inoltre, al fine di effettuare controlli sulle dichiarazioni rese nel 2024 dal personale non dirigente dello scrivente staff, è stato richiesto all'Autorità Giudiziaria competente il rilascio dei certificati del casellario giudiziale relativi a tutto	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste, con particolare riferimento alla Misura specifica attuata nel PTPCT 2019-2021, che ha previsto l'introduzione nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) di controlli da parte di specifici soggetti sui dati consuntivati dalle Strutture per particolari tipologie di obiettivi, nonché agli adempimenti connessi alla Misura generale sul Codice di comportamento	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Codice di comportamento art. 6, 7, 11 e 13 . Regolamentazione di dattaglio prevista dallo SMIVAP. Verifica consuntiva dei risultati dichiarati dal dipendente. Verifica del perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa da parte dell'OIV e dell'organo politico	Basso - Il processo ha dei margini di discrezionalità; tuttavia ha una adeguato livello di trasparenza e di proceduralizzazione e la valutazione del dirigente è fondata su evidenze documentali che attestano l'attività svolta dai dipendenti	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	18 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Il processo è gestito dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del personale e dei Dirigenti della Giunta Regionale	Basso - L'attuazione delle disposizioni contenute nel Piano della Performance regionale consente di contenere l'esposizione del rischio e la possibilità che il fattore abilitante determini l'evento. Inoltre, le relazioni annuali dei dipendenti limitano sia in termini quantitativi che qualitativi l'esposizione del rischio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501701 - Fondi regionali nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - La verifica delle attività portate avanti da ogni funzionario della UOD 501701 viene effettuata con incontri mensili informali gestiti dal Dirigente	Basso - Possibilità di verifica della totalità dei lavori grazie al basso numero di dipendenti, 4, in forza nella UOD	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Periodicamente, ovvero mensilmente, si svolgono incontri informali tra funzionari e dirigente volti alla verifica delle attività portate avanti in coerenza con gli obiettivi di performance definiti	31/12/2024	Il dirigente della UOD	Incontri informali tra funzionari e dirigente	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501702 - Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - - Riunioni di confronto con il personale della UOD: in fase preliminare per la individuazione degli obiettivi e, in fase ex post, per una valutazione equa del personale; - Verifica dei dati consuntivi.	Basso - Possibilità di verifica della totalità dei lavori grazie al basso numero di dipendenti in forza nella UOD	Basso	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	"- Riunioni di confronto con il personale della UOD: in fase preliminare per la individuazione degli obiettivi e, in fase ex post, per una valutazione equa del personale; - Verifica dei dati consuntivi."	30.06.2025; 30.11.2025	Dirigente	Riunioni con il personale	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501704 - Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Il processo è gestito dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del personale e dei Dirigenti della Giunta Regionale	Basso - Trattandosi di una struttura dotata di un numero esiguo di personale (1 unità) è possibile verificare in modo puntuale i contenuti delle relazioni rese in fase di consuntivazione e l'effettiva corrispondenza dei risultati conseguiti e dichiarati rispetto ai valori target assegnati, sia in relazione agli obiettivi individuali sia relazione a quelli che concorrono al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa della struttura	Basso	[Controllo] - Controlli sulla correttezza dei dati delle relazioni di consuntivazione.	Controllo	Effettuazione di controlli a campione sul 25% delle relazioni di consuntivazione di performance	30.11.2025	responsabile della programmazione della misura	report	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Verifica dei dati consuntivi Regolamentazione di dettaglio: SMIVAP Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi coi personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Verifica di quanto dichiarato nelle relazioni di consuntivazione Regolamentazione di dettaglio: SMIVAP In sede di Assegnazione di Responsabilità dei Procedimento, l'incaricato e il Dirigente rilasciano Autocertificazione ai sensi dell'Articolo 6 bis della Legge n° 241/90 e dell'art. 6 comma 2 del DPR n° 62/13, in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione: disponibilità del webinar in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale. in programma n°2 focus: il primo su DGRC n° 5 del 10/01/2024 - proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania e importanza del CdC in funzione della interazione del dipendente con le misure del PIAO. il secondo focus	Basso - agevole verifica dei risultati in virtù del numero ridotto di dipendenti in forza alla UOD Istituzi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica dei dati consuntivi Regolamentazione di dettaglio: SMIVAP Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Medio - il processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e rimangono pochi margini di discrezionalità dell'attività amministrativa. Il giudizio sintetico di autovalutazione è stato riportato a medio, i singoli fattori di rischio restano invariati nella valutazione tranne per l'interesse esterno, valutato come medio.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica dei dati consuntivi Regolamentazione di dettaglio: SMIVAP Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Medio - processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Verifica di quanto dichiarato nelle relazioni di consuntivazione Regolamentazione di dettaglio: SMIVAP Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Medio - processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501791 - STAFF - Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Verifica di quanto dichiarato nelle relazioni di consuntivazione. Tale verifica avviene anche attraverso una misura specifica del del PIAO-RCP 2024-2026, denominata "Controlli sulla correttezza dei dati delle relazioni di consuntivazione" avente come modalità attuativa l'effettuazione di controlli a campione sul 30% delle relazioni di consuntivazione di performance.	Basso - Trattandosi di una struttura sottodimensionata dal punto di vista delle risorse umane e strumentali, è possibile verificare in modo puntuale i contenuti delle relazioni rese in fase di consuntivazione e l'effettiva corrispondenza dei risultati conseguiti e dichiarati rispetto ai valori target assegnati, sia in relazione agli obiettivi individuali sia relazione a quelli che concorrono al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa della struttura. Ad ogni buon conto per tale processo è prevista una misura di controllo specifica del PIAO-RCP 2024-2026, denominata "Controlli sulla correttezza dei dati delle relazioni di consuntivazione".	Basso	[Controllo] - Controlli sulla correttezza dei dati delle relazioni di consuntivazione.	Controllo	Effettuazione di controlli a campione sul 30% delle relazioni di consuntivazione di performance. Entro 60 giorni dalla data ultima per la consuntivazione della performance	30/11/2023	Responsabile della DG per l'anticorruzione e la trasparenza o suo referente	n. di controlli effettuati su n. relazioni di consuntivazione prodotte	Perc.	30
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501792 - STAFF Tecnico Amministrativo - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	02 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale dei personale., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Il processo è gestito dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del personale e dei Dirigenti della Giunta Regionale	Basso - L'attuazione delle disposizioni contenute nel Piano della Performance regionale consente di contenere l'esposizione del rischio e la possibilità che il fattore abilitante determini l'evento. Inoltre, le relazioni annuali dei dipendenti limitano sia in termini quantitativi che qualitativi l'esposizione del rischio.	Basso	Analisi e monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di performance	Controllo	Monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi di performance	30/11/2025	Dirigente	Report e/o riunioni relative all'analisi e al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di performance	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - L'attuale misura prevede Riscontri e report alla SPL su richiesta. Essa risponde alle azioni di monitoraggio e controllo che il RPCT attua in relazione alle vigenti disposizioni nonché a quelle ulteriori che la Direzione Generale di incardinamento intende attuare	Basso - Trattasi di attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501802 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - codice di comportamento: - notifica del codice di comportamento ai dipendenti; - riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente	Basso - Trattasi di attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura dei antipantouflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - In tale contesto di attività vengono attuate le misure di carattere generale della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei responsabili di procedimenti e/o istruttori, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente con eventuale sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura dei antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Regolamentazione) - Predisposizione di note operative e/o linee guida e/o disciplinare e/o regolamento	Regolamentazione	Predisposizioni di note operative anche tecniche e di linee guida per lo svolgimento dell'attività	30.11.2024	Responsabile del procedimento	,adozione di almeno n. 1 note operative	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura dei antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Semplificazione) - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Semplificazione	Circolari esplicative sugli aggiornamenti normativi	30.11.2024	Dirigente	,adozione di almeno n. 1 circolare informativa	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Aggiornamento costante su principi e norme che regolano il Ciclo della Performance. Condivisione delle linee guida e stretta collaborazione con la Direzione; ai fine di condividere le procedure e gli obiettivi in materia. In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati. Di fatto, la valutazione della Performance si fonda su criteri oggettivi e pertanto il rischio connesso al processo è basso.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Performance	Controllo	Report di monitoraggio	30.12.2025	Dirigente	Report di monitoraggio Performance	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	SI - La rotazione applicata nello specifico processo è stata la rotazione dell'affidamento delle pratiche a più istruttori. La misura del Codice di Comportamento è stata attuata non solo attraverso la doverosa notifica del codice di comportamento ai dipendenti e l'affissione in bacheca ma anche attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente.	Basso - Trattasi di attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati.	Basso	(Sensibilizzazione e partecipazione)-Previsione di riunioni semestrali tra Dirigente e funzionari per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance Organizzativa.	Sensibilizzazione e partecipazione	riunioni semestrali tra Dirigente e funzionari per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance Organizzativa	riunioni semestrali entro il 30.06.2023 e 31.11.2023	redazioni verbali	Redazioni verbali	Num.	2.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice e rotazione: la rotazione è stata attuata con il coinvolgimento di funzionari a supporto del Dirigente per lo svolgimento della attività attinenti al processo - il codice di comportamento è stato notificato al personale e apposto nella bacheca dell'Ufficio per la dovuta adozione	Basso - Trattasi di attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura e individuale dei personale., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Mancata partecipazione alle sessioni formative., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le Misure Generali del Codice di Comportamento (artt. 2, 6 e 7); Misure di carattere Generale della Disciplina del Conflitto di Interessi; attuazione disposizioni SMiVaP.	Basso - Trattasi di attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata di competenza del Dirigente SSL, il quale effettua e sottoscrive gli atti di valutazione, le quali possono essere sottoposte a un eventuale controllo del Direttore Generale.	Basso - Trattasi di attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Il personale è coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo della Performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	Previsione di riunioni periodiche con il personale della SPL e delle SSL in cui si articola per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2024	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600111 - Risorse strumentali, Centrale Acquisti	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600112 - Entrate e Tributi Contenzioso Tributario Risorse Finanziarie	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600113 - Università ricerca e innovazione politiche culturali e Turismo Sviluppo Economico e Attività produttive Fondi Europei	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600114 - Istruzione Formazione Lavoro e Politiche giovanili	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600115 - Sanità e Politiche Sociali	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600116 - Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600117 - Recupero Crediti Esecuzione	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600118 - Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600119 - Assistenza al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale, Contenzioso del Consiglio Regionale, degli Uffici Speciali, Contenzioso Costituzionale e Contabile nonché in materia di procedure di infrazione Comunitaria e contenzioso UE- PNRR	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa della Struttura., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMiVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1	Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600191 - STAFF - Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9) Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600192 - STAFF- Vice Avvocato Capo AA.GG. Personale Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività del Contenzioso Amministrativo e dell'attività consultiva	01 - Intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9) Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600193 - STAFF - Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti e valutazioni ambientali – Società in house – Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività stragiudiziale nelle materie di competenza della società in house della Regione	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9) Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7) Mail o riunioni periodiche a cura della SPL per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600600 - GRANDI OPERE	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - La valutazione della performance avviene in contraddittorio con il Responsabile SSL e sempre sulla base della relazione firmata dal Dirigente e controfirmata per accettazione dal Direttore circa il raggiungimento dei target stabiliti per gli obiettivi individuali assegnati. La valutazione avviene previa verifica di realizzazione degli output relazionati.	Basso - La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene fatta attraverso l'esame e la verifica degli output dettagliati nella relazione individuale. Il margine di soggettività e di eventuale rischiosità, è quindi, basso.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Performance	Controllo	Controllo a campione sulle relazioni annuali relative al raggiungimento dei targets trasmesse dai Dirigenti di SSL.	Entro il 30.11.24	Dirigente responsabile performance	n. relazioni da sottoporre a controllo	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - La valutazione della performance avviene in contraddittorio con il dipendente ed il Responsabile SPL e sempre sulla base della relazione firmata dal dipendente e controfirmata per accettazione dal Dirigente circa il raggiungimento dei target stabiliti per gli obiettivi individuali assegnati. La valutazione avviene previa verifica di realizzazione degli output relazionati.	Basso - La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene fatta attraverso l'esame e la verifica degli output dettagliati nella relazione individuale. Il margine di soggettività e di eventuale rischiosità, è quindi, basso.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - La valutazione della performance avviene in contraddittorio con il dipendente ed il Responsabile SPL e sempre sulla base della relazione firmata dal dipendente e controfirmata per accettazione dal Dirigente circa il raggiungimento dei target stabiliti per gli obiettivi individuali assegnati. La valutazione avviene previa verifica di realizzazione degli output relazionati.	Basso - La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene fatta attraverso l'esame e la verifica degli output dettagliati nella relazione individuale. Il margine di soggettività e di eventuale rischiosità, è quindi, basso.	Basso	(Rotazione) - Lavoro in team e compartecipazione del personale alla attività	Rotazione	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	31/11/2025	DIRIGENTE SSL	N. 2 Riunioni annuali	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - La valutazione della performance avviene in contraddittorio con il dipendente ed il Responsabile SPL e sempre sulla base della relazione firmata dal dipendente e controfirmata per accettazione dal Dirigente circa il raggiungimento dei target stabiliti per gli obiettivi individuali assegnati. La valutazione avviene previa verifica di realizzazione degli output relazionati.	Basso - La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene fatta attraverso l'esame e la verifica degli output dettagliati nella relazione individuale. Il margine di soggettività e di eventuale rischiosità, è quindi, basso.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600606 - Programma di interventi per un utilizzo plurimo della risorsa idrica dell'invaso di Campolattaro (BN)	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - La valutazione della performance è condivisa fra Dirigente di SSL e Direttore sulla base della relazione annuale prodotta da ciascun dipendente e su colloqui individuali.	Basso - Il processo non è esposto a nessun rischio corruttivo data l'istruttoria condivisa, l'attenta analisi della relazione, i controlli effettuati ed, infine, il colloquio individuale.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600693 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - La valutazione della performance avviene in contraddittorio con il dipendente ed il Responsabile SPL e sempre sulla base della relazione firmata dal dipendente e controfirmata per accettazione dal Dirigente circa il raggiungimento dei target stabiliti per gli obiettivi individuali assegnati. La valutazione avviene previa verifica di realizzazione degli output relazionati.	Basso - La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene fatta attraverso l'esame e la verifica degli output dettagliati nella relazione individuale. Il margine di soggettività e di eventuale rischiosità, è quindi, basso.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare-Procedure di Appalto PNRR	01 - Intero processo	Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	No	Basso - Il dirigente attribuisce il punteggio in base alla relazione annuale e alla documentazione allegata probante presentata dal dipendente prima dell'attribuzione del punteggio.	Basso	Controllo a campione su quanto dichiarato nelle relazioni introdotte dai dipendenti circa l'attuazione degli obiettivi di performance assegnati	Controllo	Controlli a campione sugli output prodotti dai dipendenti ai fini probatori della realizzazione effettiva degli obiettivi di performance assegnati	entro il 30.11.2025	Il dirigente	Percentuale di relazioni prodotte dai dipendenti controllate dal Dirigente.	Perc.	20.00
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600693 - STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - La valutazione della performance avviene in contraddittorio con il dipendente ed il Responsabile SPL e sempre sulla base della relazione firmata dal dipendente e controfirmata per accettazione dal Dirigente circa il raggiungimento dei target stabiliti per gli obiettivi individuali assegnati. La valutazione avviene previa verifica di realizzazione degli output relazionati.	Basso - La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene fatta attraverso l'esame e la verifica degli output dettagliati nella relazione individuale. Il margine di soggettività e di eventuale rischiosità, è quindi, basso.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600600 - GRANDI OPERE	600694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - La valutazione della performance avviene in contraddittorio con il dipendente ed il Responsabile SPL e sempre sulla base della relazione firmata dal dipendente e controfirmata per accettazione dal Dirigente circa il raggiungimento dei target stabiliti per gli obiettivi individuali assegnati. La valutazione avviene previa verifica di realizzazione degli output relazionati.	Basso - La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene fatta attraverso l'esame e la verifica degli output dettagliati nella relazione individuale. Il margine di soggettività e di eventuale rischiosità, è quindi, basso.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Riunioni aventi ad oggetto analisi e discussione delle modalità applicative dello SmVaP. Obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs. 33/2013, art. 10.	Basso - La discrezionalità è molto limitata in quanto l'attività è strettamente disciplinata dalle disposizioni di settore (Legge 150/2009 - SMiVAP) e adeguatamente presidiata dalle misure già esistenti ed attuate	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	12 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600904 - Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	10 - Intero processo	Irregolarità nella misurazione dei risultati., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	16 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600906 - Legalità e Sicurezza	12 - Intero processo	Irregolarità nella misurazione dei risultati., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione e materia di immigrazione	11 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo	17 - Intero processo	Irregolarità nella misurazione dei risultati., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	14 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Irregolarità nella misurazione dei risultati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	24 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Utilizzo di apposito sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania (aggiornamento 2024 approvato con DGR n. 19 del 17/01/2024). Attuazione del Piano della performance e degli artt. 13 e 17 del Codice di comportamento.	Basso - Valutazione di rischio bassa in quanto trattasi di attività adeguatamente tracciata e regolamentata.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601001 - Vigilanza e controllo analogo sulle società sugli enti e organismi diversi dalle società partecipati o controllati	02 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Utilizzo di apposito sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania (aggiornamento 2024 approvato con DGR n. 19 del 17/01/2024). Attuazione del Piano della performance e degli artt. 13 e 17 del Codice di comportamento.	Basso - Valutazione di rischio bassa in quanto trattasi di attività adeguatamente tracciata e regolamentata. Il processo in ogni caso è presidiato da misure esistenti a livello generale e monitorato con atti di organizzazione interni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601091 - Funzioni di supporto tecnico e amministrativo	03 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Utilizzo di apposito sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania (aggiornamento 2024 approvato con DGR n. 19 del 17/01/2024). Attuazione del Piano della performance e degli artt. 13 e 17 del Codice di comportamento.	Basso - Valutazione di rischio bassa in quanto trattasi di attività adeguatamente tracciata e regolamentata. Il processo in ogni caso è presidiato da misure esistenti a livello generale e monitorato con atti di organizzazione interni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Groom) e regolamentato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601101 - Infrastrutture digitali	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Groom) e regolamentato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Groom) e regolamentato	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601103 - Gestione documentale e conservazione dei doumenti informatici	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Gzoom) e regolamentato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601101 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Gzoom) e regolamentato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	04 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Il processo è gestito nel rispetto delle disposizioni presenti nello SVPMAP. Assegnazione degli obiettivi individuali al personale di comparto. Raccolta delle relazioni di consuntivazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati. Valutazione individuale del personale di comparto mediante l'utilizzo dell'applicativo GZOOM.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso dal momento che è fortemente procedularizzato. Il processo in questione non rileva verso l'esterno.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Perfomance (SMIVAP)	Medio - Pur in presenza di un processo scarsissimato nei vari passaggi procedurali, vi è una discrezionalità media da parte del valutatore . Di riflesso vi è un forte interesse del valutato ad ottenere la massima valutazione ciò può comportare una distorsione nel processo valutativo.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700501 - Affari generali - Supporto giuridico-amministrativo – Monitoraggio procedimenti autorizzativi relativi agli impianti da realizzarsi dalla Struttura, di competenza altre Direzioni Generali	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Perfomance (SMIVAP)	Medio - Trattasi di processo esclusivamente interno ed è legato in parte anche alla discrezionalità del Dirigente	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700502 - Attività tecniche connesse alla rimozione delle ecoballe e bonifica dei siti liberati	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Perfomance (SMIVAP)	Medio - Il Procedimento segue la regolamentazione prevista dallo SVPMAP ma vi è un forte interesse del valutato ad ottenere la massima valutazione ciò può comportare una distorsione nel processo valutativo.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700503 - Impianti di trattamento della frazione organica proveniente dalla raccolta differenziata	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Perfomance (SMIVAP)	Medio - Trattasi di processo esclusivamente interno ed è legato in parte anche alla discrezionalità del Dirigente	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700504 - Attività relative alle discariche, ai flussi della F.U.T. e alla realizzazione/adeguamento impiantistica prevista dal Piano Straordinario	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Perfomance (SMIVAP)	Medio - Tale processo è opportunamente procedularizzato essendo caratterizzato da un forte interesse esterno	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - VCG2 - Adempimenti in materia di presenza/assenza del personale incardinato presso tutti gli Uffici del Gabinetto (40.01) e della Segreteria di Giunta (40.03), presso la Segreteria del Presidente, presso l'Ufficio Stampa e Comunicazione, presso le Segreterie dei Vice Capi di Gabinetto e presso il Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Inosservanza di alcuni aspetti della		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Attivazione nel corso dell'anno 2024 del nuovo sistema informatico di rilevazione delle presenze "SAP Time Management TM"; quadratura della giornata, verifica giustificativi presenza/assenza, verifica timbrature e controllo anomalie. Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania (D.G.R. n. 992/2021), Codice Disciplinare per i dipendenti della Giunta Regionale (aggiornato al 31.10.2024), circolari (prott. 395183 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019). Misura generale in materia di astensione in caso di conflitto di interessi (Circolare n. 1/2023, a firma del RPCT). Misura specifica "Verifica della effettiva indicazione, sul modello, della motivazione relativa al servizio esterno, supportata da eventuali atti a corredo": aggiornamento del modello di autorizzazione, che deve contenere l'espressa motivazione del ricorso al	Medio - Il processo risulta presidiato dalle misure già esistenti ed attuate e dall'introduzione del nuovo sistema informatico di rilevazione delle presenze "SAP Time Management TM".	Medio	[Controllo] - Verifica della effettiva indicazione, sul modello, della motivazione relativa al servizio esterno, supportata da eventuali atti a corredo.	Controllo	Presenza della motivazione relativa al servizio esterno, supportata da eventuali atti a corredo	Entro il 30/11/2025 effettuazione dei controlli previsti	Responsabile controlli VCG2	numero di controlli effettuati su numero di servizi esterni autorizzati	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	400200 - Ufficio Legislativo	400200 - Ufficio Legislativo	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395183 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del18.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), astensione in caso di conflitto di interessi (circolare n. 1/2023), sistemi informatici di rilevazione delle presenze, quadratura della giornata, verifica giustificativi presenza/assenza, verifica timbrature e controllo anomalie.	Basso - Processo definito a livello di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	400200 - Ufficio Legislativo	400201 - Ufficio I - Ufficio Attività Normativa	01 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Codice di comportamento, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del18.8.2016 e 683979 del 12.11.2019), astensione in caso di conflitto di interessi (circolare n. 1/2023), sistemi informatici di rilevazione delle presenze, quadratura della giornata, verifica giustificativi presenza/assenza, verifica timbrature e controllo anomalie.	Basso - Processo definito a livello di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	400200 - Ufficio Legislativo	400202 - Ufficio II - Ufficio Analisi studi e ricerche	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento, codice di disciplina, circolari (prot. nn. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del18.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), sistemi informativi di rilevazione delle presenze, quadratura della giornata, verifica giustificativi presenza/assenza, verifica timbrature e controllo anomalie.	Basso - Processo definito a livello normativo e di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	19 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Rispetto delle norme del codice di comportamento art 11 comportamento in servizio, art 13 disposizioni particolari per i dirigenti	Basso - Gli atti prodotti dalla Spt che dalle SII relativamente agli adempimenti in materia di presenze assenze hanno un basso rischio in quanto sono tutti tracciati e documentati e come si può evincere anche dagli indicatori di rischio, in quanto (Discrezionalità, Interesse Esterno, Eventi corruttivi passati, Opacità ed anche le carenze di misure di trattamento) tutti sono indicati con profilo basso ed il rischio è minimo e le misure di attenzione e trattamento sono previste e ben definite.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	410100 - Autorità di Audit	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento: a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Eventuale in caso di LAG e personale che non effettua audit. Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Controllo	per la parte di personale che non si occupa di audit,/Verbali di Controllo riportano il riferimento all'avvenuta implementazione del SIGREP e alla verifica giornaliera delle autodichiarazioni sulla presenza in LAG e diario di lavoro individuale.	30/11/2023	Dirigente 41.01.01	N. autocertificazione dipendente sottoposte a verifica a campione	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	410100 - Autorità di Audit	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento: a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Eventuale in caso di LAG e personale che non effettua audit. Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Controllo	per la parte di personale che non si occupa di audit,/Verbali di Controllo riportano il riferimento all'avvenuta implementazione del SIGREP e alla verifica giornaliera delle autodichiarazioni sulla presenza in LAG e diario di lavoro individuale.	30/11/2023	Dirigente 41.01.01	N. relazioni giornaliere dipendente sottoposte a verifica a campione	Num.	4.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	410100 - Autorità di Audit	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenza/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento: a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce.	Controllo	La misura è attuata attraverso la predisposizione dei Verbali di Controllo per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale nel quale si riportano,per i dipendneti che si occupano del fondi SIE, per ogni audit effettuato gli esterni dei verbali di video-call amministrativi e presso il Beneficiario a cui il SE si riferisce;	30/11/2023	Dirigente 41.01.01	N. Verbali di controllo documentati, protocollati e verificati	Num.	4,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	410100 - Autorità di Audit	410102 - Controllo di II livello FSE	05 - Intero processo	Mancato esercizio del controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento (particolare art 11 comportamento in servizio ed a rif 13 comportamento per i dirigenti	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Codice di comportamento: disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento e le disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme autografe dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	Entro il 30/11/2025	Il Dirigente della Struttura	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	6,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500101 - Gestione finanziaria del PO FSE Campania	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Codice di comportamento: disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento e le disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme autografe dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	Entro il 30/11/2025	Il Dirigente della Struttura	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	6,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500102 - Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Codice di comportamento: disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento e le disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme autografe dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	Entro il 30/11/2025	Il Dirigente della Struttura	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	6,00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500103 - Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86 641/96 e 208/98	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento e le disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme autografe dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	Entro il 30/11/2025	Il Dirigente della Struttura	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	6.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500104 - Controlli di I livello FSE	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento e le disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme autografe dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	Entro il 30/11/2025	Il Dirigente della Struttura	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	6.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500105 - Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento e le disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme autografe dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	Entro il 30/11/2025	Il Dirigente della Struttura	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	6.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento e le disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento). Inoltre la SSL è priva di personale direttamente assegnato.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme autografe dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	Entro il 30/11/2025	Il Dirigente della Struttura	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	6.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento e le disposizioni in tema di comportamento in servizio e di disposizioni particolari per i dirigenti (artt. 11 e 13 del vigente Codice di Comportamento). Inoltre la SSL è priva di personale direttamente assegnato.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme autografe dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	Entro il 30/11/2025	Il Dirigente della Struttura	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	6.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	42 - Intero processo	Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.,, Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,, Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,, Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Applicazione della normativa prevista dal vigente CCNL Funzioni locali; Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013; Misure Generali del PIAO: Note trimestrali e quadrimestrali;	Basso - Il rischio associato dal processo è basso in quanto sufficientemente mitigato dalle misure generali e specifiche esistenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500201 - Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del tessuto produttivo campano	13 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.,, Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - rischio già efficacemente gestito attraverso le note trimestrali	Basso - Il processo è gestito solo in parte dalla UOD in quanto gli adempimenti in materia di gestione del personale sono ricoperti dallo staff 50.02.92 per l'intera struttura. Ad ogni modo, il rischio constituo per il processo è classificato basso.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	25 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,, Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,, Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,, Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,, Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale.,, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.,, Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo.,, Intempestiva registrazione dei permessi personali,, Irregolare o aviarte imputazione del codice giustificativo di assenza,,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Sistema di rilevazione delle presenze informatizzato e circolari del personale Codice di Comportamento, in articolare attuazione art. 11 e art 13	Basso - Il procedimento è per lo più standardizzato e coinvolge è più soggetti di diversi uffici appartenenti a diverse SPL e SSL. Ciò riduce drasticamente il rischio del fenomeno corruttivo.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novativi in ordine al codice di comportamento verranno prodotte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	26 - Intero processo	Eccessiva frammentazione regolamentazione.,, Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No - Invio semestrale ai dipendenti di una nota diretta alla promozione dell'etica e di standard di comportamento.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata: il rating di rischio è, pertanto, basso. Inoltre, l'interesse esterno è legato al rischio di disparità di trattamento in attività come l'approvazione di ferie o di permessi o di inadeguata pianificazione degli stessi, per cui risulta basso.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Note ai dipendenti dirette alla promozioneRaccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore inoltre al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 03.e dell'etica e di standard dei comportamenti.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	21 - Intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.,, Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Si - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure già esistenti ed attuate vengono continuamente applicate e monitorate e l'interesse esterno viene riconosciuto come basso.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	11 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione.,, Omissione di alcune fasi di controllo.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Ogni quadrimestre vengono inviate al personale delle note di promozione dell'etica del comportamento.	Basso - Processo non esposto a rischi corruttivi (ma al massimo ad errori materiali incolpevoli) ed efficacemete presidiato da misure di prevenzioni del rischio.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Note quadrimestrali di promozione dei comportamento.	Note quadrimestrali.	Dirigente pro-tempore della struttura.	Note quadrimestrali di promozione dell'etica di comportamento.	Num.	3,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500206 - Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione delle Aree Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati	17 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.,, Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.,, Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.,, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.,, Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,, Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	No	Basso - Il processo è solo in parte di competenza della UOD06 essendo cogestito con lo STAFF 92 che gestisce gli adempimenti in materia di personale per tutta la Direzione Generale. Per questo motivo si ritiene non adottare alcuna misura.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500212 - Internazionalizzazione del Sistema regionale – Audi di Stato	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,, Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,, Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,, Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,, Qualsiasi della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,, Difformità procedurali relative al servizio esterno.,, Inosservanza di alcuni aspetti della		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure Generali del PIAO MG2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; MG 9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente presidiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e le circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500291 - STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0	12 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Vengono già predisposte note periodiche sul punto	Basso - Il processo è cogestito con lo staff92 che è l'ufficio competente e responsabile nella gestione del personale. si ritiene che le misure attualmente previste siano sufficienti atteso il basso rating di rischio, essendo il processo cogestito con lo staff92.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	31 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa richiesta di ferie da parte del dipendente., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - le misure specifiche quali note promuoventi l'etica del comportamento e/o le comunicazioni in materia di assenza di conflitti di interesse possono ritenersi sufficientemente adatte a controllare il rischio corruttivo	Basso - le misure esistenti di tipo generale e specifiche sono sufficienti a tenere basso il rischio corruttivo	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo – Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Area di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	22 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, art. 28,29,30,31,32,33.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013. ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente STAFF 93	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500294 - STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	06 - Intero processo	Omissione di alcune fasi di controllo., Eccessiva frammentazione della regolamentazione.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Ogni quadrimestre vengono inviate al personale delle note di promozione dell'etica del comportamento.	Basso - Processo non esposto a possibili rischi corruttivi (ma ai massimi ad errori materiali incolpevoli) ed efficacemente presidiato da misure di prevenzione del rischio.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Note quadrimestrali di promozione dell'etica del comportamento.	Note quadrimestrali.	Dirigente pro-tempore della struttura.	Note quadrimestrali di promozione dell'etica di comportamento	Num.	3,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente presidiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e le circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500302 - Assistenza Tecnica e Comunicazione	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente presidiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e le circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500305 - Programmazione risorse	01 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente presidiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e le circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500306 - Controlli di primo livello del PO FESR	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo..		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente presidiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e le circolari della DG risorse umane)	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 + da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500392 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Misura 2024 Circolare interna rivolta alla Direzione per regolamentare le modalità di controllo periodico delle assenze (presenze	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e le circolari della DG risorse umane)	Basso	Circolare interna rivolta alla Direzione per regolamentare le modalità di controllo periodico delle assenze (presenze anche con riguarda allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lag	Regolamentazione	Predisposizione e adozione di circolare interna	Entro il 30.09.2024	Dirigente Staff 92	Indicatore: emanazione circolare Valore atteso: 1 circolare	Num.	1,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	23 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	No	Basso - il rischio è basso: la struttura non ha personale assegnato	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 + da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Giornata di formazione personale C e D	30_11	Dirigente	Verbale	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Entro il 30.11	Il dirigente di UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	6,00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	entro il 30.11	Dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500403 - Attuazione del Piano Regionale di Assistenza sanitaria territoriale	01 - Intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	- Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	30_11	Dirigente	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500404 - Assistenza ospedaliera	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Il giudizio è basso per le motivazioni espresse nel commento delle misure già attuate in precedenza.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	entro il 30.11	Dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - la materia è regolamentata dal contratto Funzioni Locali e dalle disposizioni e circolari emanate dalla DG Risorse umane della Regione Campania. Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Entro il 30.12	Dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	entro il 30/11	dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	1.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500407 - Monitoraggio e regolamentazione dei L.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	entro il 30.11.2025	Dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firma	Num.	6.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500408 - Organismo Tecnicamente Accreditante	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firma	Entro il 30.11	Il dirigente di UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firma	Num.	6.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500409 - Edilizia sanitaria:gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Il rischio è basso perché vengono già attuate le misure dei controlli sulla presenza in servizio del personale. Inoltre nel 2022 è stata effettuata una Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500410 - Personale del S.S.R.	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione dolla procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Utilizzo di un foglio firme ad ulteriore controllo delle presenze/assenze del personale	entro il 30.11	dirigente UOD	Utilizzo di un foglio firme ad ulteriore controllo delle presenze/assenze del personale	Num.	6.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500411 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg esorse finanziarie	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Giornata di formazione personale C e D	30_11	Dirigente	Verbale	S/N	Si

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500412 - Assistenza e interventi socioassitari	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Entro 30.11	Dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500413 - Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio delle AA.SS.	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Giornata di formazione personale C e D	30_11	Dirigente	Verbale	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500415 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Giornata di formazione personale C e D	31.12	Dirigente	Verbale	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500416 - Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Entro il 30.11	Dirigente di UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500417 - Attività consultoriali e assistenza materno-infantile	01 - Intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	1.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.,, Difformità procedurali relative al servizio esterno.,, Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,, Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,, Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,, Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,, Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,, Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso in quanto il processo è presidiato dalle misure già esistenti e attuate.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione della richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,, Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,, Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,, Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,, Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,, Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perché il processo è già presidiato come indicato nel campo commenti relativo a "misure già esistenti e attuate".	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500493 - STAFF - Funzioni di supporto nella verifica delle performance degli enti del Servizio Sanitario regionale - Rapporti con le Amministrazioni statali- Raccordo con l'Ufficio Speciale Vigilanza e Controllo delle società - Servizio ispettivo sanitario e socio-sanitario	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.,, Difformità procedurali relative al servizio esterno.,, Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,, Rischio legato alla tempistica di presentazione della richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,, Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,, Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,, Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli sulla presenza in servizio del personale. I controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - L'accesso al signep per i controlli sulla presenza in servizio del personale è svolto sia dal referente del personale che dal dirigente inoltre i controlli sono svolti anche se la prestazione lavorativa è in smart working attraverso telefonate o invio di mail da riscontrare.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Entro il 30.11	Dirigente di Staff	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di Comportamento (art. 11) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro - Verifica giornaliera delle timbrature, dei giustificativi e presidio delle anomalie segnalate dal sistema SAP Time Management - Contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail	Basso - Il processo in esame è fortemente standardizzato e completamente informatizzato, nonché efficacemente presidiato da misure già previste dal PIAO ed attuate dall'ufficio. In particolare, si procede a contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SPL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di Comportamento (art. 11) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro - Verifica giornaliera delle timbrature, dei giustificativi e presidio delle anomalie segnalate dal sistema SAP Time Management - Contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail	Basso - Il processo in esame è fortemente standardizzato e completamente informatizzato, nonché efficacemente presidiato da misure già previste dal PIAO - Sezione Performance ed attuate dall'ufficio. In particolare, si procede a contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di Comportamento (art. 11) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro - Verifica giornaliera delle timbrature, dei giustificativi e presidio delle anomalie segnalate dal sistema SAP Time Management - Contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail.	Basso - Il processo in esame è fortemente standardizzato e completamente informatizzato, nonché efficacemente presidiato da misure già previste dal PIAO ed attuate dall'ufficio. In particolare, si procede a contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500505 - Sport	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di Comportamento (art. 11) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro - Verifica giornaliera delle timbrature, dei giustificativi e presidio delle anomalie segnalate dal sistema SAP Time Management - Contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e comunicazioni a mezzo mail	Basso - Il processo in esame è fortemente standardizzato e completamente informatizzato, nonché efficacemente presidiato da misure già previste dal PIAO ed attuate dall'ufficio. In particolare, si procede a contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Applicazione del Codice di Comportamento (art. 11) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro - Verifica giornaliera delle timbrature, dei giustificativi e presidio delle anomalie segnalate dal sistema SAP Time Management - Contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e comunicazioni a mezzo mail.	Basso - Il processo in esame è fortemente standardizzato e completamente informatizzato, nonché efficacemente presidiato da misure già previste dal PIAO ed attuate dall'ufficio. In particolare, si procede a contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Applicazione del Codice di Comportamento (art. 11) - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro - Verifica giornaliera delle timbrature, dei giustificativi e presidio delle anomalie segnalate dal sistema SAP Time Management - Contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e comunicazioni a mezzo mail	Basso - Il processo in esame è fortemente standardizzato e completamente informatizzato, nonché efficacemente presidiato da misure già previste dal PIAO ed attuate dall'ufficio. In particolare si procede a contatti telefonici sulle utenze assegnate in orari differenziati e a comunicazioni a mezzo mail.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Note circolari di richiamo dei dipendenti alla stretta osservanza delle disposizioni specifiche in materia di rispetto dell'orario di lavoro.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	27 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	06 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	11 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	15 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	15 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	19 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	12 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Tenda dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione della richiesta e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	44 - Intero processo	Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure dal trattamento del rischio	Si - Attuazione del codice di comportamento: vigilanza del dirigente sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal direttore. Prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e direttore che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica di controllo della presenza in servizio mediante foglio firma.	Basso	Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo della presenze.	Controllo	Il direttore dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolta le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal direttore e protocollato.	31/12/2025	Direttore Generale	Numero di fogli firma emessi	Num.	5,00
PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500715 - Politica Agricola Comune	17 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione della richieste e/o dei giustificativi., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - verifiche periodiche a campione casuale con foglio firma	Basso - Giudizio basso giustificato dall'assenza di eventi di abbandono del posto di lavoro verificatesi in passato e dalla attuazione di apposita misura di verifica con apposito foglio firma verifica presenza casuale	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	24 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No - Attuazione del codice di comportamento: vigilanza del dirigente sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti. Controlli attraverso verifiche senza preavviso della presenza in ufficio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal dirigente. Prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo attuate.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	22 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure dal trattamento del rischio	Si - Attuazione del codice di comportamento: vigilanza del dirigente sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal dirigente. Prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica di controllo della presenza in servizio mediante foglio firma.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolta le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	31/12/2025	Dirigente della UOD 500717	Numero di fogli firma emessi	Num.	8,00
PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	31 - Intero processo	Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - L'ufficio svolge controlli periodici sulla presenza dei dipendenti mediante la firma di un apposito modulo che ne attesta la presenza in sede. Ai dipendenti è stato inoltre inviato il Codice di comportamento ed il testo aggiornato del Codice disciplinare (Decreto Dirigenziale della U.O.D. 50.14.02 "Ufficio Disciplinare ed Esecuzione Giudicati" n. 80 del 31 ottobre 2024) Nel corso del 2024 è stato erogato il corso "La disciplina del whistleblowing decreto n. 24/2023"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, si ritengono infatti idonee le misure attuate poichè garantiscono i controlli necessari e assicurano la sensibilizzazione del personale su tale tematica.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	33 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No - Attuazione del codice di comportamento: vigilanza del dirigente sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti con il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Conformemente alle disposizioni del codice di comportamento l'attività di vigilanza da parte del dirigente è esplicata attraverso la verifica del personale in servizio mediante foglio firma.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal dirigente. Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e il controllo della presenza in servizio mediante foglio firma.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità dei prodotto agricolo	29 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione del codice di comportamento: vigilanza del dirigente sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti. Controlli attraverso l'emissione casuale e senza preavviso dei fogli firma per la verifica della presenza in ufficio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal dirigente. Prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e l'emissione del foglio firma senza preavviso per la verifica della presenza in servizio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE113 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500721 - Servizio Fitosanitario	20 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure di controllo: - verifiche casuali della presenza in ufficio attraverso l'emissione dei fogli firma di controllo della presenze; - controlli del Dirigente della UOD sull'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 165/2001.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal Dirigente. Prevede il coinvolgimento di diversi attori (dei dipendenti addetti ai controlli e verifiche e del Dirigente che vigila). Si ritengono idonee le Misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica di controllo della presenza in servizio mediante foglio firma.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi., Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale., Intempestiva registrazione dei permessi personali.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - - verifiche casuali della presenza in ufficio attraverso l'emissione dei fogli firma di controllo delle presenze	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è costantemente presidiata e prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica individuata.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	31/12/2024	Il dirigente della UOD	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Intero processo	Intempestiva registrazione dei permessi personali., Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura di controllo: verifiche casuali della presenza in ufficio attraverso l'emissione dei fogli firma di controllo delle presenze	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è costantemente presidiata e prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica di cui alla colonna H.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	31/12/2023	Il dirigente della UOD	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è costantemente presidiata e prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SAP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Controllo	La dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	31/12/2025	La dirigente della UOD	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	8.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - Intero processo	Intempestiva registrazione dei permessi personali., Omissione di controlli sui giustificativi., Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura di controllo: verifiche casuali della presenza in ufficio attraverso l'emissione dei fogli firma di controllo delle presenze	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è costantemente presidiata e prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica programmata.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	31/12/2025	Il dirigente della UOD	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500726 - Cultura del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi., Intempestiva registrazione dei permessi personali., Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura di controllo: verifiche casuali della effettiva presenza in ufficio del personale attraverso l'emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è costantemente presidiata e prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP - dal 1 ottobre 2024 sostituito dal sistema SAP Time Management per la rilevazione delle presenze e la gestione del personale - a GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica adottata.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione della firma dei dipendenti che risultano presenti in ufficio in un dato momento della giornata, per verificare la loro effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sollecitamente inviato al dirigente e conservato agli atti dell'ufficio.	31/12/2024	Il dirigente della UOD	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	18 - Intero processo	Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misure di controllo: - verifiche casuali della presenza in ufficio attraverso l'emissione dei fogli firma di controllo delle presenze; - controllo del Dirigente dello Staff sull'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 165/2001.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal Dirigente. Prevede il coinvolgimento di diversi attori (dei dipendenti addetti ai controlli e verifiche e del Dirigente che vigila). Si ritengono idonee le Misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica di controllo della presenza in servizio mediante foglio firma.	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500792 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Intero processo	Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Attuazione del codice di comportamento: vigilanza del dirigente sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal dirigente. Prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e la misura specifica di controllo della presenza in servizio mediante foglio firma.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	31/12/2025	Il dirigente dello Staff 500792	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500793 - STAFF - Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	19 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controllo del Dirigente dello Staff sull'attività dell'ufficio e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs . n. 165/2001; -Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è solo interna e costantemente presidiata dal dirigente. Prevede il coinvolgimento di diversi attori (dipendenti addetti ai controlli e verifiche SIGREP e GP e del dirigente che vigila). Si ritengono idonee le misure di controllo costante attraverso gli applicativi informatici e i controlli sulla presenza in servizio attraverso la predisposizione del foglio firma.	Basso	Emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma dei dipendenti presenti in ufficio per verificare l'effettiva presenza.	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	31/12/2025	Claudio ANSANELLI	Numero di fogli firma emessi	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi a benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Mancata timbratura del badge intenzionali nel sistema di rilevazione		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio	[Controllo]- Utilizzo del foglio firma cartaceo. Verifica della presenza.	Controllo	I funzionari con mansioni afferenti all'area personale, su disposizione dei dirigenti, provvedono a far circolare un foglio firma cartaceo per il controllo immediato delle presenze.	Periodica	Funzionari PO afferenti alla Staff 92	n. 12 fogli firma cartacei	Num.	12.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - "Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Controlli ordinari da parte del dirigente e del funzionario competente/responsabile	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500805 - Gestione finanziaria-Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500806 - Infrastrutture ferroviarie	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione e poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione e poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500894 - STAFF - Supporto tecnico operativo per l'attuazione della deliberazione CIPE n. 54/2016 e ss.mm. e ii.	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attività di sensibilizzazione attraverso la diffusione del codice di comportamento a mezzo email	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione e poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale dirigente del comparto funzioni locali	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste, sono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Ambientalismo	01 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale dirigente del comparto funzioni locali	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste, sono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale dirigente del comparto funzioni locali	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste, sono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale dirigente del comparto funzioni locali	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste, sono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale dirigente del comparto funzioni locali	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste, sono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO ed attuate dall'Ufficio	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500994 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2019/2021 del personale dirigente del comparto funzioni locali	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste, sono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PIAO ed attuate dall'Ufficio.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Rilevazione del personale con un sistema informatizzato (Presenza del badge) Verifiche in loco non concordate per accertare l'effettiva presenza del personale presso la sede/ufficio/stanza di assegnazione.	Basso - Processo consolidato nella sua esecuzione e adeguatamente presidiato dalle misure esistenti	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Attività di formazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Organizzazione e svolgimento di una giornata di formazione interna sul Codice di Comportamento destinata a tutti i dipendenti della Direzione	Entro il 30.11.2025	Direttore Generale	Verbale congiunto dello Staff 91 e della Direzione sulla giornata di formazione svolta	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501091 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Intero processo con riferimento a tutte le strutture dirigenziali della Direzione	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Rilevazione del personale con un sistema informatizzato (Presenza del badge)	Basso - Processo consolidato nella sua esecuzione e adeguatamente presidiato dalle misure esistenti	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Attività di formazione interna sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Organizzazione e svolgimento di una giornata di formazione interna sul Codice di Comportamento destinata a tutti i dipendenti della Direzione	Entro il 30.11.2025	Dirigente SSL	Verbale congiunto dello Staff 91 e della Direzione sulla giornata di formazione svolta	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	38 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	No	Basso - Il rischio è basso perché il processo è presidiato.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	foglio firma per verificare l'effettiva presenza in servizio	30/11/2025	Dirigente	foglio firme	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501101 - Istruzione	07 - Intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Organizzazione periodica di riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento	Medio - Il rischio è valutabile di grado medio in quanto il processo, pur essendo regolamentato, presenta spazi di discrezionalità.	Medio	Riunioni periodiche sull'argomento	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni periodiche	31/12/2025	Dirigente	Verbali di riunione	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501102 - Politiche giovanili	07 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Organizzazione di riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento.	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Partecipazione ai tavoli di confronto.	Sensibilizzazione e partecipazione	partecipazione del personale della UOD a tavoli di confronto	30_11_2025	Dirigente della UOD	verbali di riunione	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	11 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	No - art. 11 e 13	Medio - Codice di comportamento	Medio	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	verifica periodica a campione della presenze del personale mediante emissione di foglio firma	30/11/2025	Dirigente	emissione di foglio firme a campione per la verifica delle presenze	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	06 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Interpositiva registrazione dei permessi personali., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - controlli a campione mediante foglio firme, verifica periodica dei giustificativi.	Medio - il rischio è medio per effetto della rilevazione automatica delle presenze, di una costante sensibilizzazione del personale sulle conseguenze derivanti dalla falsa attestazione della presenza in servizio, di una programmazione di fasi/permessi, di un controllo pressoché giornaliero da parte dell'ufficio del personale.	Medio	(Controllo) - Controlli a campione	Controllo	Controllo a campione su corrispondenza tra giustificativi esibiti e giustificativi inseriti nel sistema. A tal fine il Dirigente procede a richiedere all'ufficio del personale report scaricati da piattaforma SAP e sulla base dei report procede ai controllo del personale presente/assente.	Entro 30.06.2025 Entro 31.12.2025	Eugenio Pierno	Controllo a campione su corrispondenza tra giustificativi esibiti e giustificativi inseriti nel sistema. A tal fine il Dirigente procede a richiedere all'ufficio del personale report scaricati da piattaforma SAP e sulla base dei report procede ai controllo del personale presente/assente.	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	06 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Interpositiva registrazione dei permessi personali.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Diffusione Codice Comportamento. Riunioni periodiche per la diffusione delle specifiche previsioni che sul tema sono inserite nel Codice di Comportamento vigente	Basso - Processi informatizzati e periodicamente controllati a campione	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Controllo presenze/assenze tramite la diffusione di un foglio firme	01/06/2025 30/11/2025	Dirigente UOD 50.11.06	Diffusione foglio firme	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	07 - Intero processo	Interpositiva registrazione dei permessi personali., Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Il processo è presidiato dal P.I.A.O. 2024-2026 e dal Codice di comportamento G.R. artt.11 e 13	Medio - Il processo ha una parziale discrezionalità	Medio	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Foglio firme per il controllo della presenza in servizio, con cadenza non programmata per l'immediata verifica della presenza.	30.11.2025	Il dirigente	fogli firma per la rilevazione delle presenze del personale	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	06 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo è stato presidiato attraverso il passaggio periodico di fogli firma per accertare la presenza in servizio del personale. La misura adottata per presidiare il processo si ritiene sufficientemente valida ed adeguata. Attuazione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici della Regione Campania	Medio - La misura adottata per presidiare il processo si ritiene sufficientemente valida ed adeguata. Il periodico controllo delle presenze in servizio ha permesso di valutare e conoscere tempestivamente la regolarità del comportamento tenuto dai dipendenti e il rispetto del Codice di Comportamento vigente.	Medio								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501109 - Edilizia Scolastica	06 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	No	Basso - L'abbandono del posto di lavoro senza autorizzazione e le mancata timbrature intenzionali sono costantemente monitorate: il compito è facilitato dal numero esiguo dei dipendenti della struttura e dalla "concentrazione logistica".	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	06 - Intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,, Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Codice di comportamento, art. 11, comma 2, "Comportamento in servizio", il quale stabilisce l'obbligo per il dipendente di osservare le disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro e di servizio, nonché le regole inerenti all'attestazione della presenza in servizio mediante il proprio badge per il rilevamento elettronico della presenza in ufficio. Nonchè, i controlli a campione mediante fogli firma.	Basso - Processo per il quale sono attuate misure di prevenzione del rischio	Basso	(Controllo) - Controllo della presenza tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Report semestrale	30/11/2025	Dirigente	Report semestrale foglio presenze	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	05 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Disciplina già esistente ed applicata di carattere obbligatorio	Basso - Processo totalmente controllato sulle misure generali inserite nel PIAO	Basso	(Controllo) - Controlli a campione	Controllo	Fogli firme a campione	Quadrimestre	Dirigente SSL	N. fogli firma a campione	Num.	3,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	07 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.,, Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.		Fattore abilitante -Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo è presidiato dal P.I.A.O. 2024-2026 e dal Codice di comportamento G.R. artt. 11 e 13	Medio - Il processo ha una parziale discrezionalità	Medio	(Controllo) - Controllo della presenza tramite emissione di un foglio firme	Controllo	emissione di fogli firma per la verifica a campione della presenza dei dipendenti	30.11.2025	il dirigente	fogli firma per la rilevazione delle presenze del personale	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501193 - STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro	03 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - vista l'esiguità del numero dei dipendenti di questo staff, controllo a vista	Basso - rischio basso visto il basso numero di dipendenti della struttura	Basso	(Controllo) - Monitoraggio periodico sulle verifiche effettuate sulle presenze e assenze in ufficio	Controllo	controllo a sorpresa con compilazione di foglio firme rispetto a presenza su SAP	entro 31/11/2025	dirigente	controllo con foglio firme	Num.	1,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controllo: Dall'insorgere della pandemia il personale in lavoro agile deve corrispondere giornalmente una autocertificazione attestante l'esatto lavorativo e settimanalmente una relazione attestante i compiti svolti. Sensibilizzazione/"Notifica del codice di comportamento ai dipendenti, affissione in bacheca del codice, Controllo: autocertificazioni prodotte dai dipendenti sulla conoscenza e rispetto del codice. "Nota di sensibilizzazione ai dipendenti sugli artt del nuovo codice ed in particolare sull'art. 8 (prot n. 482146 del 30/09/2021) oltre che in materia di conflitto di interesse (art. 6), relativo obbligo di astensione (art. 7), doveri di comportamento in servizio (art. 11), responsabilità conseguente alla violazione degli obblighi di comportamento e relative sanzioni disciplinari. Come da nota PG n. 503489 del 12/10/2021, si terrà un incontro formativo con i neo-assunti entro la fine dell'anno 2021. Formazione – anno 2020 – normativa	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiwp con le presenze in ufficio . Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative; Controlli a campione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,, Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - REGOLAMENTAZIONE - Misura generale ex art. 11 - Comportamento in servizio del Codice di Comportamento vigente. TRASPARENZA - Misura prevista dal P.I.A.O. 2023-2025. Monitoraggio adempimenti richiesti dalla misura di cui al paragrafo 2.3.7 - Sezione II - Codice di Comportamento Giunta Regionale Campania - Attuazione. FORMAZIONE: Anno 2023 - Attività di formazione: "La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi" , attività utile per incentivare i dipendenti alla segnalazioni di eventuali violazioni delle procedure .	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma SAP Time Management con le presenze in ufficio. Infine il processo risulta adeguatamente presidiato dalle misure generali già esistenti ed attuate.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,, Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,, Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,, Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,, Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,, Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,, Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controlli a campione con riferimento all'osservanza dei doveri di comportamento in servizio da parte dei dipendenti, di cui all'art. 11 del Codice approvato con D.G.R.C. n. 90 del 09/03/2021. Notifica del codice di comportamento, sensibilizzazione del personale dipendente in materia di conflitto d'interesse e sulla circolare n.1/2023 del RPCT nota prot. n. 0379788 del 26/07/2023 nonché ulteriore approfondimento tramite somministrazione di slide formative redatte dal funzionario di DG nota prot n. 494452 del 16/10/2023.	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiwp con le presenze in ufficio . Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative; Controlli a campione	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501203 - Persone giuridiche private	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Controllo: Dall'insorgere della pandemia il personale in lavoro agile deve corrispondere giornalmente una autocertificazione attestante l'orario lavorativo e settimanalmente una relazione attestante i compiti svolti. Sensibilizzazione:"Notifica del codice di comportamento ai dipendenti, affissione in bacheca del codice,. Controllo: autocertificazioni prodotte dai dipendenti sulla conoscenza e rispetto del codice. "Nota di sensibilizzazione ai dipendenti sugli artt del nuovo codice ed in particolare sull'art. 8 (prot n. 482146 del 30/09/2021) oltre che in materia di conflitto di interesse (art. 6), relativo obbligo di astensione (art. 7), doveri di comportamento in servizio (art. 11), responsabilità conseguente alla violazione degli obblighi di comportamento e relative sanzioni disciplinari. Come da nota PG n. 503469 del 12/10/2021, si terrà un incontro formativo con i neo-assunti entro la fine dell'anno 2021. Formazione – anno 2020 – normativa	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza della presenze rilevabili da piattaforma sigiwp con le presenze in ufficio . Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative. Specifica formazione interna sugli istituti del Codice di Comportamento e sul Codice Disciplinare. Controlli a campione.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controllo: Dall'insorgere della pandemia il personale in lavoro agile deve corrispondere giornalmente una autocertificazione attestante l'orario lavorativo e settimanalmente una relazione attestante i compiti svolti. Sensibilizzazione:"Notifica del codice di comportamento ai dipendenti, affissione in bacheca del codice,. Controllo: autocertificazioni prodotte dai dipendenti sulla conoscenza e rispetto del codice. "Nota di sensibilizzazione ai dipendenti sugli artt del nuovo codice ed in particolare sull'art. 8 (prot n. 482146 del 30/09/2021) oltre che in materia di conflitto di interesse (art. 6), relativo obbligo di astensione (art. 7), doveri di comportamento in servizio (art. 11), responsabilità conseguente alla violazione degli obblighi di comportamento e relative sanzioni disciplinari. Come da nota PG n. 503469 del 12/10/2021, si terrà un incontro formativo con i neo-assunti entro la fine dell'anno 2021. Formazione – anno 2020 – normativa	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza della presenze rilevabili da piattaforma sigiwp con le presenze in ufficio . Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative;	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Già dal 2020, all'insorgere della pandemia da Covid 19, con il conseguente ricorso alla modalità di lavoro da remoto, col lavoro agile, il Dirigente ha predisposto un file contenente il calendario delle presenze settimanali/mensili del personale con l'indicazione dei codici corrispettivi, trasmesso settimanalmente all'ufficio AAGG della DG 12. Questa misura, inizialmente prevista fino alla cessazione della attività lavorativa in modalità agile collegata alla fine dell'emergenza pandemica è tuttosa attuata dopo la firma degli accordi individuali secondo il dettato del PIAO. Controllo: Verifica delle effettive presenze in ufficio in confronto alla rilevazione sigiwp	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Mensilmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiwp con le presenze in ufficio . Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative; Controlli a campione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501206 - Operatori turistico e sviluppo ai nuovi turismi	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controllo: Dall'insorgere della pandemia il personale in lavoro agile deve corrispondere giornalmente una autocertificazione attestante l'orario lavorativo e settimanalmente una relazione attestante i compiti svolti. Sensibilizzazione:"Notifica del codice di comportamento ai dipendenti, affissione in bacheca del codice,. Controllo: autocertificazioni prodotte dai dipendenti sulla conoscenza e rispetto del codice. "Nota di sensibilizzazione ai dipendenti sugli artt del nuovo codice ed in particolare sull'art. 8 (prot n. 482146 del 30/09/2021) oltre che in materia di conflitto di interesse (art. 6), relativo obbligo di astensione (art. 7), doveri di comportamento in servizio (art. 11), responsabilità conseguente alla violazione degli obblighi di comportamento e relative sanzioni disciplinari. Come da nota PG n. 503469 del 12/10/2021, si terrà un incontro formativo con i neo-assunti entro la fine dell'anno 2021. Formazione – anno 2020 – normativa	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza della presenze rilevabili da piattaforma sigiwp con le presenze in ufficio . Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative; Controlli a campione. Regolare archiviazione dei report settimanali con l'indicazione delle attività svolte da remoto.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501291 - STAFF - Funzioni di support tecnico- operativo	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Controlli a campione; fogli firma per verifiche personale in servizio e costante monitoraggio SIGREP. Per la attività in LAG dipendenti sono tenuti a produrre autocertificazione ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445 del 28.12.2000, in cui sono puntualmente indicati 1) orario di inizio e termine del servizio 2) durata complessiva del servizio prestato 3) attività svolte. Anno 2024: In data 20.01.2024 è stata comeccata una riunione informativa con tutto il personale dell'Ufficio volta ad approfondire gli articoli del Codice di Comportamento ed ai temi attinenti le varie discipline del P.I.A.O. 2024-2026. Con nota 482007 del 14/10/2024 sono state trasmesse a tutto il personale dello Staff le slides e le circolari, prodotte dalla DG12, contenenti le nuove previsioni del Codice e la normativa a supporto delle disposizioni in attuazione della M02 P.I.A.O. 2024-2026, par. 2.3.7	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza della presenze rilevabili da piattaforma sigiwp con le presenze in ufficio. Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative; Controlli a campione.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico- amministrativo	01 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., , Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., , Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., , Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controllo: Dall'insorgere della pandemia il personale in lavoro agile deve corrispondere giornalmente una autocertificazione attestante l'orario lavorativo e settimanalmente una relazione attestante i compiti svolti. Sensibilizzazione: "Notifica del codice di comportamento ai dipendenti, affissione in bacheca del codice., Controllo: autocertificazioni prodotte dai dipendenti sulla conoscenza e rispetto del codice. "Nota di sensibilizzazione ai dipendenti sugli artt del nuovo codice ed in particolare sull'art. 8 (prot n. 482146 del 30/09/2021) oltre che in materia di conflitto di interesse (art. 6), relativo obbligo di astensione (art.,7), doveri di comportamento in servizio (art. 11), responsabilità conseguente alla violazione degli obblighi di comportamento e relative sanzioni disciplinari. Come da nota PG n. 503469 del 12/10/2021, sitenà un incontro formativo con i neo-assunti entro la fine dell'anno 2021. Formazione – anno 2020 – normativa	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiepi con le presenze in ufficio . Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501293 - STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., , Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., , Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., , Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., , Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., , Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., , Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., , Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli a campione con riferimento all'osservanza dei doveri di comportamento in servizio da parte dei dipendenti, di cui all'art. 11 del Codice approvato con D.G.R.C. n. 90 del 09/03/2021. Sensibilizzazione del personale dipendente in materia di conflitto d'interesse e sulla circolare n.1/2023 del RPCT nota prot. n. 0379788 del 26/07/2023; Formazione del personale della ucd tramite somministrazione di slide formative redatte dal funzionario di DG nota prot n. 494452 del 16/10/2023. Codice di comportamento 2024: Nota prot. n. 428588 DEL 13/09/2024 trasmessa dalla DG501402 e nota prot. n. 430932 del 16/09/2024 trasmessa dalla DG501200 in materia di attuazione della misura 2 PIAO 2024/2026, par. 2.3.7 sezione II.	Basso - Il processo è informatizzato e anche l'eventuale inserimento a mano da parte degli operatori abilitati deve avvenire dopo la formalizzazione degli atti giustificativi assunti al protocollo. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiepi con le presenze in ufficio . Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative; Controlli a campione. Codice di comportamento anno 2024: trasmissione circolare della DG 501402 prot. n. 428588 del 13/09/2024, nonché della nota prot. n. 430932 del 16/09/2024 da parte della DG5012 per l'attuazione della MG2 PIAO 2024/2026 par. 2.3.7. sez. II.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	38 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure (S): Informatizzazione: utilizzo di software per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale; Doppio controllo interno da parte del Funzionario e del Dirigente	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal Codice di comportamento dei dipendenti della GRC. Risulta inoltre adeguatamente presidiato da misure di digitalizzazione in quanto gestito prevalentemente in maniera informatizzata (SAP HR).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501301 - Gestione delle Entrate Regionali	15 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - informatizzazione del processo (SAP TM)	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, gestito tramite sistema informatico (SAP TM)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501312 - Documento Economico Finanziario Regionale - Conti pubblici territoriali	24 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Si - Misure (S): Informatizzazione: utilizzo di software per gli adempimenti in materia di presenze/assenze; Doppio controllo interno da parte del Funzionario e Dirigente	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal Codice di comportamento dei dipendenti della GRC. Risulta inoltre adeguatamente presidiato da misure di digitalizzazione in quanto gestito prevalentemente in maniera informatizzata (SAP HR).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501313 - Tesoreria - Istruttoria per la parificazione dei conti degli agenti contabili	24 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo risulta adeguatamente presidiato dal sistema informatico in uso presso l'Ente SAP TM	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, gestito tramite sistema informatico (SAP TM)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501314 - Gestione delle varie fasi contabili della spese relative agli emolumenti ai dipendenti ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente. Fiscalità Passiva	23 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Informatizzazione: utilizzo di software per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale., Doppio controllo interno da parte del Funzionario e del Dirigente	Basso - Tenuto conto dei fattori abilitanti e dei fattori di rischio, trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal Codice di comportamento dei dipendenti della GRC. Risulta inoltre adeguatamente presidiato da misure di digitalizzazione in quanto gestito prevalentemente in maniera informatizzata (SAP TM).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501315 - Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione anche nella qualità di Terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio	06 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Controlli esistenti previsti dalla normativa vigente, in particolare nel rispetto del "Codice di comportamento" approvato con DGR n. 90 del 09/03/2021.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501316 - Attività di supporto all'Organo di controllo e ai Terzo Certificatore	03 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Presenza di un sistema informatizzato per la gestione del personale (SAPTM)	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, gestito tramite sistema informatico (SAP TM)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501317 - Gestione Tassa automobilistica	27 - Intero processo	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Predisposizione di un file condiviso in rete per il monitoraggio dei giustificativi di assenza, nonché per la gestione condivisa del calendario LAG	Basso - Il processo non ha un rating di rischio elevato, in quanto la predisposizione di un file di monitoraggio condiviso ed il controllo da parte del Dirigente appaiono strumenti idonei a mitigarne il rischio corruttivo	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501318 - Gestione Tributi regionali	17 - Intero processo	Omissione di alcune fasi di controllo.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Informatizzazione: utilizzo di software per gli adempimenti in materia di presenze/assenze. Doppio controllo interno da parte del funzionario e dirigente.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal codice di comportamento dei dipendenti della GRC. Risulta, inoltre, adeguatamente presidiato da misure di digitalizzazione in quanto gestito prevalentemente in materia informatizzata.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501319 - Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva	25 - Intero processo	Omissione di alcune fasi di controllo.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - informatizzazione (utilizzo di software per gli adempimenti in materia di presenze/assenze); doppio controllo interno da parte del funzionario e del dirigente	Basso - trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla disciplina normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal codice di comportamento dei dipendenti della GRC. Risulta inoltre adeguatamente presidiato da misure di digitalizzazione, in quanto gestito prevalentemente in maniera informatizzata	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501320 - Contenzioso e Normativa tributaria	21 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di sensibilizzazione, diffusione del codice di comportamento, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi).	Basso - Trattasi di processo automatizzato. Formalizzazione degli atti giustificativi.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio	20 - Intero processo	Omissione di alcune fasi di controllo.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento Informatizzazione/utilizzo di software regionali Doppio controllo interno	Basso - Il processo a rilevanza interna è disciplinato da normativa nazionale, dal Contratto collettivo nazionale del lavoro e dal contratto collettivo decentrato integrativo. E' presieduto da misure di informatizzazione; l'utilizzo della piattaforma regionale per la gestione dell'intero processo permette un controllo anche in tempo reale di quanto inserito. Ai fini formativi/informativi e di un valido confronto, si è tenuto un tavolo di lavoro con tutti i dipendenti dello STAFF sulle tematiche del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale (DGR 80/2022) e nel Disciplinare per le incompatibilità ed incarichi vietati al personale della Giunta della Regione Campania e sulla loro modalità di applicazione (DGR 336/2016).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501392 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Amministrativo - Compiti di cui all'allegato "A" della DGRC n. 478/2012 e ss.mm. e ii.	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Misure (S): Informatizzazione: utilizzo di software per gli adempimenti in materia di presenze/assenze; Doppio controllo interno da parte del Funzionario e Dirigente	Basso - Il processo di lavorazione è stato oggetto di una complessiva rivalutazione che ha portato ad una più corretta definizione dei fattori abilitanti e di rischio. Tanto, tenendo sempre presente che trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal Codice di comportamento dei dipendenti della GRC. Risulta inoltre adeguatamente presidiato da misure di digitalizzazione in quanto gestito prevalentemente in maniera informatizzata (SAP TM).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501393 - Funzioni di supporto Tecnico-Operativo - Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa	18 - Intero processo	Omissione di alcune fasi di controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Presenza di un sistema informativo per la gestione del personale (SAP TM)	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, gestito tramite sistema informatico (SAP TM)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501394 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolgi i compiti di vicedirettore con funzioni vicarie	27 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Informatizzazione: utilizzo di software per gli adempimenti in materia di presenze/assenze. Doppio controllo interno da parte del Funzionario e del Dirigente.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla normatiea nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal Codice di comportamento dei dipendenti della GRC. Risulta inoltre adeguatamente presidiato da misure di digitalizzazione in quanto gestito prevalentemente in materia informatizzata (SAP HR).	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501395 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Autorità di Certificazione	11 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Il processo risulta adeguatamente monitorato da un sistema informativo. Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, gestito tramite sistema informatico (SAP TM)	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI gestito tramite sistema informatico (SAP TM)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501396 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Controllo economico-finanziario sulle società partecipate sugli organismi non societari controllati e sugli organismi dipendenti dalla Regione. Circolarizzazione e Bilancio consolidato	23 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Informatizzazione: utilizzo di software per adempimenti in materia di presenze e assenze del personale; doppio controllo interno da parte del funzionario e del dirigente.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale. Risulta altresì adeguatamente presidiato da misure di digitalizzazione in quanto gestito prevalentemente in maniera digitalizzata (SPA HR).	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Circolare email DG14 del 19/08: aggiornamento Codice Disciplinare; Circolare email del 27/07: aggiornamento codice di comportamento; Formazione: partecipazione al webinar asincrono "Codice di comportamento del personale della Giunta Regionale della Campania"	Medio - Il corpo normativo e regolamentare che disciplina la materia non è facilmente navigabile né viene portato correttamente a conoscenza di tutti i destinatari, anche a causa della sua frammentazione	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501482 - Sorveglianza Sanitaria	01 - Intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Circolare email DG14 del 19/08: aggiornamento Codice Disciplinare; Circolare email del 27/07: aggiornamento codice di comportamento; Formazione: partecipazione al webinar asincrono "Codice di comportamento del personale della Giunta Regionale della Campania"	Medio - Il corpo normativo e regolamentare che disciplina la materia non è facilmente navigabile né viene portato correttamente a conoscenza di tutti i destinatari, anche a causa della sua frammentazione	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Art. 11 cc. 5 e 16 del Codice di Comportamento	Basso - L'esiguo numero di personale assegnato alla struttura limita il rischio insito nell'attività in esame	Basso	(Controllo) - Controllo della presenza tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Emissione foglio firme per rilevazione presenze	mensile	Responsabile SPL	Emissione foglio firme mensile	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo - attraverso gli applicativi in uso - per il personale di tutta la Direzione	Mancato aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - - controllo, in aggiunta a quello dei rispettivi dirigenti, sulla documentazione ai fini dell'inserimento dei codici di assenza/presenza nell'applicativo in uso e per la successiva archiviazione; - trasparenza art. 18 del d.lgs. 33/2013; - definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento (riunioni sulla conoscenza del codice di comportamento); - disciplina del conflitto di interessi; - Informatizzazione (SIGREP/TimeManagement); - Lavoro di gruppo, con controlli incrociati e verifiche da parte del Funzionario preposto e del Dirigente.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Codice di comportamento art. 6, 7, 11 e 13 . Sistema automatizzato di rilevazione della presenza. Ulteriore verifica della presenza mediante controllo di persona, telefonate, email e videoriunioni. Inoltre ,dato l'esiguo numero di personale incardinato nello Staff i controlli sulla presenza sono effettuati de visu nei giorni di attività lavorativa svolta in ufficio	Basso - Il rischio è considerato basso in quanto il processo è informatizzato e vi ritiene che esso sia sufficientemente presidiato dalle misure già esistenti ed attuate	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	24 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento dei rischio (e/o controlli)	SI - Rilevazione del personale con un sistema informatizzato (Presenza del Badge) Verifiche in loco non programmate	Basso - Le sanzioni in caso di irregolarità sono previste dalla normativa	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	11 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento dei rischio (e/o controlli)	SI - Rilevazione del personale con un sistema informatizzato (Presenza del badge) Verifiche in loco non programmate	Basso - Le sanzioni in caso di irregolarità sono previste dalla normativa	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	14 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento dei rischio (e/o controlli)	SI - Rilevazione del personale con un sistema informatizzato (Presenza del badge) Verifiche in loco non programmate	Basso - Le sanzioni in caso di irregolarità sono previste dalla normativa	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	16 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento dei rischio (e/o controlli)	SI - Rilevazione del personale con un sistema informatizzato (Presenza del badge) Verifiche in loco non programmate	Basso - Le sanzioni in caso di irregolarità sono previste dalla normativa.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	19 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento dei rischio (e/o controlli)	SI - Rilevazione del personale con un sistema informatizzato (Presenza del badge) Verifiche in loco non programmate	Basso - Le sanzioni in caso di irregolarità sono previste dalla normativa.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione dello procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Rilevazione del personale con un sistema informatizzato (Presenza del badge) Verifiche in loco non programmate	Basso - Le sanzioni in caso di irregolarità sono previste dalla normativa	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	19 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione dello procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Codice di comportamento della GRC (art.11 - comportamento in servizio)	Basso - L'implementazione del nuovo applicativo TM nonchè la validazione dei dati da parte del Dirigente determina il rating di rischio basso	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501701 - Fondi regionali nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Incontri formative-informativi coi personale sul Codice di Comportamento; comunicazioni repentine circa permessi e giorni di congedo; implementazione dell'applicativo SIGREP; sperimentazione di un sistema digitalizzato per la richiesta di permessi orari e/o congedi	Basso - I procedimenti sono tracciati da sistemi informatici e le uscite dalle sedi lavorative sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti	Basso	(Sensibilizzazione e partecipazione) - Riunioni semestrali con tutto il personale della UOD.	Sensibilizzazione e partecipazione	31/12/2024	Dirigente della UOD 501701	numero delle riunioni, verbale di riunione	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501702 - Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Fogli presenza straordinari dei personale; incontri formativo-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - I procedimenti sono tracciati da sistemi informatici e le uscite dalle sedi lavorative sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Riunioni con il personale della UOD.	aprile 2025; novembre 2025	Dirigente	Riunioni con il personale	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501704 - Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione dello procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi - abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Senza preavviso e saltuariamente si verificano le presenze effettive con i riscontri registrati dal SIGREP.	Basso - La UOD 1704 ha un numero esiguo di personale in un'unica sede di lavoro. I controlli delle presenze avvengono a vista. Il saltuario incrocio dalle informazioni tra le presenze registrate in SIGREP con quelle effettivamente verificate costituisce un ulteriore utile ed efficace strumento di prevenzione	Basso	(Controllo) - Monitoraggio periodico sulle verifiche effettuate sulle presenze e assenze in ufficio	Controllo	monitoraggio sui controlli a campione effettuati nel corso dell'anno sulle presenze del personale incardinato nella UOD	30.11.2025	responsabile della programmazione della misura	report di monitoraggio	Num.	1.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Fogli presenza straordinari del personale; incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - I procedimenti sono tracciati da sistemi informatici e le uscite dalle sedi lavorative sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Riunioni trimestrali con tutto il personale della UOD.	Sensibilizzazione e partecipazione	In ciascuna riunione saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento, in particolare quelli attinenti al rispetto alle norme e le procedure su presenze/assenza e più in generale sul comportamento in servizio (art. 11 del Codice di comportamento), entro la fine di ogni trimestre svolgimento della riunione	30/11/2023	Dirigente della UOD 501702	numero delle riunioni, verbale di riunione	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Fogli presenza straordinari per la verifica della presenza del personale, fatti circolare senza preavviso e in maniera randomizzata, (Codice di comportamento (art. 11, comportamento in servizio); Formazione: disponibilità del webinar in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale. in programma n° 2 focus: il primo su DGRC n° 5 del 10/01/2024 - proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania e importanza del CdC in funzione della interazione del dipendente con le misure del PIAO. il secondo focus riguarderà il whistleblowing e le misure previste per i dipendenti che effettuano segnalazioni di irregolarità e illegalità. Notificata DGRC n° 90 del 09/02/2021, DGRC n° 5 del 10/01/2024 e PIAO 2024-26. Tutto il personale ha sottoscritto	Basso - I procedimenti sono tracciati da sistemi informatici e le uscite dalle sedi lavorative sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Fogli presenza straordinari del personale	Medio - il processo in questione risulta correttamente procedurializzato e rimangono pochi margini di discrezionalità dell'attività amministrativa	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Fogli presenza straordinari del personale	Medio - processo in questione risulta correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Fogli presenza straordinari per la verifica della presenza del personale Codice di comportamento (art. 11, comportamento in servizio)	Medio - processo in questione risulta correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Medio								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501791 - STAFF – Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con la società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Quale efficace misura di controllo, saltuariamente (e senza preavviso) vengono incrociati i dati delle presenze registrati in SIGREP e, a far data dal 01/10/2024, l'applicativo SAP Time Managment con le effettive presenze di dipendenti negli uffici.	Basso - Lo Staff 17.91 ha un numero esiguo di personale, sicchè i controlli sulle presenze già "a vista" risultano efficaci. Il saltuario incrocio delle informazioni tra le presenze registrate in SIGREP e far data dal 01/10/2024, l'applicativo SAP Time Managment con quelle effettivamente verificate costituisce un ulteriore utile ed efficace strumento di prevenzione.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501792 - STAFF Tecnico Amministrativo - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	02 - Intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Codice di comportamento della GRC (art.11 - comportamento in servizio). Nel corso del 2024 il personale della struttura è stato coinvolto in uno specifico percorso di approfondimento delle disposizioni contenute nel codice con la convocazione di una riunione a semestre. Inoltre, l'introduzione del nuovo applicativo per la gestione del personale, denominato Time Management, consente un controllo più stringente anche perchè richiede la validazione dei dati da parte del dirigente.	Basso - L'implementazione del nuovo applicativo TM nonchè la validazione dei dati da parte del Dirigente determina il rating di rischio basso	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501600 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia. Inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - L'informatizzazione della rilevazione delle presenze consente l'agevole riscontro – il processo è da intendersi ben presidiato atteso che viene emesso mensilmente un foglio di controllo sulla presenze	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - L'attuale misura prevede Riscontri e report alla SPL su richiesta. Essa risponde alle azioni di monitoraggio e controllo che il RPCT attua in relazione alle vigenti disposizioni nonchè a quelle ulteriori che la Direzione Generale di incardinamento intende attuare	Basso - Trattasi di attività sufficientemente vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale	Basso	[Controllo] - Monitoraggio periodico sui casi di dipendenti che dichiarano di essere sprovvisti di badge per ingresso/uscita.	Controllo	acquisizione di report personale a cura del dipendente incaricato	entro 31/12/2024	dirigente UOD	acquisizione report periodico semestrale	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501802 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - codice di comportamento: - notifica del codice di comportamento ai dipendenti; - riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente - delega formalizzata alla DG per le operazioni da compiere sul sistema SAP-TM per i dipendenti della UOD	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - codice di comportamento (artt. 2-11) -rotazione	Medio - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Medio	[Controllo] - Monitoraggio mensile, estemporaneo sulla presenza/assenza in Ufficio dei dipendenti e dei giustificativi della assenze rilevate.	Controllo	Verifica delle presenze a mezzo foglio firma cartaceo (n. 3 fogli firma mensili che circolerannno in giorni ed orari diversi) e verifica dei giustificativi degli assenti	31/12/2025	dirigente UOD	Report mensile delle verifiche effettuate, con acquisizione al protocollo dell esiti	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Azioni di verifica della presenza del personale negli uffici con relativa verbalizzazione (cd "foglio di controllo"). Disposizione di servizio Prot. nr 29579 del 20/05/2022	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è regolamentata da normative di settore e, inoltre, da apposite disposizioni di servizio adottate dal Dirigente	Basso	[Controllo] - Controllo incrociato sulle presenze/assenze del personale in servizio	Controllo	Azioni di verifica della presenza del personale negli uffici con relativa verbalizzazione (cd "foglio di controllo"), incrociando i relativi dati con le registrazioni delle presenze risultanti nel sistema SIGREP ed intercettando, in modo casuale, tutte le fasce orarie di servizio	entro 30/11/2025	Dirigente SSL	fogli di controllo acquisiti agli atti	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Controllo) - Controllo della presenza tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Foglio firme dei dipendenti	31.11.2024	Responsabile del procedimento	.controlli	Num.	12.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Controllo) - Verifica recupero dei permessi brevi	Controllo	Controllo puntuale dei permessi brevi a recupero attraverso schede di confronto tra permessi richiesti e quelli recuperati	30.11.2024	Responsabile del procedimento	controlli	Num.	12.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Rispetto del Codice di comportamento (artt. 2-11) - Controlli in loco sui presenti - Rotazione, inoltre in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale ed inoltre l'informatizzazione della rilevazione delle presenze consente un riscontro immediato e semplice.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - La rotazione dell'affidamento delle pratiche a più istruttori. La misura del Codice di Comportamento è stata attuata non solo attraverso la doverosa notifica del codice di comportamento ai dipendenti e l'affissione in bacheca ma anche attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente.	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - codice di comportamento (artt. 2-11) -violazione	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale .La misura attuata ed attuabile è quella relativa al Codice di Comportamento	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le Misure Generali del Codice di Comportamento (artt. 2, 6 e 7); Misure di carattere Generale della Disciplina del Conflitto di Interessi; attuazione disposizioni SMVaP.	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale. L'informatizzazione delle presenze, infatti, consente l'agevole riscontro per cui il processo è da intendersi ben presidiato.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	La gestione del personale è un'attività svolta con costanza e ciò consente il monitoraggio degli istituti contrattuali fruiti dal personale e di segnalarne eventuali anomalie. Affinchè tutto il personale osservi le disposizioni in materia di orario di lavoro e si conformi ai principi ed obblighi previsti dal Codice di comportamento, settimanalmente è prevista la verifica delle presenze, con relativa verbalizzazione, incrociando i dati con le registrazioni delle presenze risultanti dall'applicativo dedicato ed intercettando, in modo casuale, tutte le fasce orarie di servizio.	30/11/2025	Dirigente	verbale di controllo	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Codice di comportamento (artt. 2-11). Controlli a campione con fogli firma per le presenze del personale in servizio.	Basso - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy;	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso	(Sensibilizzazione e partecipazione) - Il personale è convolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo della Performance.	Sensibilizzazione e partecipazione	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento, rivolto al personale della SPL e della SSL in cui si articola	30/11/2024	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600111 - Risorse strumentali, Centrale Acquisti	01 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600112 - Entrate e Tributi Contenzioso Tributario Risorse Finanziarie	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600113 - Università ricerca e innovazione politiche culturali e Turismo Sviluppo Economico e Attività produttive Fondi Europei	01 - Intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione della procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600114 - Istruzione Formazione Lavoro e Politiche giovanili	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600115 - Sanità e Politiche Sociali	01 - Intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600116 - Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600117 - Recupero Crediti Esecuzione	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600118 - Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600119 - Assistenza al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale, Contenzioso del Consiglio Regionale, degli Uffici Speciali, Contenzioso Costituzionale e Contabile nonché in materia di procedure di infrazione Comunitarie e contenzioso UE- PNRR	01 - Intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600191 - STAFF- Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600102 - STAFF- Vice Avvocato Capo AA.GG. Personale Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività del Contenzioso Amministrativo e dell'attività consultiva	01 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600103 - STAFF - Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti e valutazioni ambientali – Società in house – Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività stragiudiziale nelle materie di competenza delle società in house della Regione	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Incontro di Formazione interna a cura della SPL di approfondimento sul codice etico di comportamento	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600600 - GRANDI OPERE	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Il processo di gestione del personale è attuato mediante il Sistema automatico di rilevazione delle presenze. Il controllo delle assenze/presenze in ufficio è attuato mediante la visualizzazione della registrazione dei transiti in entrata e in uscita. Per le giornate lavorative in smart working ciascun dipendente produce un'autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000 indirizzata al Dirigente e, per conoscenza, al dipendente che si occupa del personale. Le assenze sono tutte giustificate mediante richieste e comunicazioni firmate e controfirmate per autorizzazione dal Dirigente, protocollate ed archiviate (su carta e in digitale). Tutti i giustificativi delle assenze sono riportati nei sistemi di gestione del personale autorizzati dall'Amministrazione - sia Sigrep e GP Access. Controllo a campione presenze	Basso - La gestione del personale è limitata al controllo della registrazione o autocertificazione delle presenze/assenze	Basso	[Controllo] - Controllo a campione presenze.	Controllo	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso da completare da parte di ciascun dipendente incaricato nella struttura con data e firma.	Entro il 30.11.2025	Direttore	Report dei controlli a campione (almeno uno ogni semestre) effettuati sulla presenza dei dipendenti in ufficio (apposizione di orario e firma sul foglio presenze e controfirma del Dirigente)	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - Intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Il processo di gestione del personale è attuato mediante il Sistema automatico di rilevazione delle presenze. Il controllo delle assenze/presenze in ufficio è attuato mediante la visualizzazione della registrazione dei transiti in entrata e in uscita. Per le giornate lavorative in smart working ciascun dipendente produce un'autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000 indirizzata al Dirigente e, per conoscenza, al dipendente che si occupa del personale. Le assenze sono tutte giustificate mediante richieste e comunicazioni firmate e controfirmate per autorizzazione dal Dirigente, protocollate ed archiviate (su carta e in digitale). Tutti i giustificativi delle assenze sono riportati nei sistemi di gestione del personale autorizzati dall'Amministrazione - sia Sigrep e GP Access.	Basso - La gestione del personale è limitata al controllo della registrazione o autocertificazione delle presenze/assenze.	Basso	[Controllo] - Controllo a campione presenze.	Controllo	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso	Entro il 30.11.2025	Dirigente SSL	Report dei controlli a campione (almeno uno ogni semestre) effettuati sulla presenza dei dipendenti in ufficio (apposizione di orario e firma sul foglio presenze e controfirma del Dirigente)	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Il processo di gestione del personale è attuato mediante il Sistema automatico di rilevazione delle presenze. Il controllo delle assenze/presenze in ufficio è attuato mediante la visualizzazione della registrazione dei transiti in entrata e in uscita. Per le giornate lavorative in smart working ciascun dipendente produce un'autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000 indirizzata al Dirigente e, per conoscenza, al dipendente che si occupa del personale. Le assenze sono tutte giustificate mediante richieste e comunicazioni firmate e controfirmate per autorizzazione dal Dirigente, protocollate ed archiviate (su carta e in digitale). Tutti i giustificativi delle assenze sono riportati nei sistemi di gestione del personale autorizzati dall'Amministrazione - sia Sigrep e GP Access.	Basso - L'informatizzazione della rilevazione delle presenze consente l'agevole riscontro. – il processo è da intendersi ben prestilato atteso che viene emesso mensilmente un foglio di controllo sulle presenze	Basso	[Controllo] - Controllo a campione presenze.	Controllo	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso a cadenza semestrale	30.11.2025	Dirigente Staff	Report dei controlli a campione (almeno uno ogni semestre) effettuati sulla presenza dei dipendenti in ufficio (apposizione di orario e firma sul foglio presenze e controfirma del Dirigente)	S/N	Si

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Il processo di gestione del personale è attuato mediante il Sistema automatico di rilevazione delle presenze. Il controllo delle assenze/presenze in ufficio è attuato mediante la visualizzazione della registrazione dei transiti in entrata e in uscita. Per le giornate lavorative in smart working ciascun dipendente produce un'autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000 indirizzata al Dirigente e, per conoscenza, al dipendente che si occupa del personale. Le assenze sono tutte giustificate mediante richieste e comunicazioni firmate e controfirmate per autorizzazione dal Dirigente, protocollate ed archiviate (su carta e in digitale). Tutti i giustificativi delle assenze sono riportati nei sistemi di gestione del personale autorizzati dall'Amministrazione - sia Sigrep e GP Access. Controllo a campione delle presenze	Basso - La gestione del personale è limitata al controllo della registrazione o autocertificazione delle presenze/assenze	Basso	[Controllo] - Controllo a campione presenze.	Controllo	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso	entro il 30.11.2025	Dirigente Uod	Report dei controlli a campione (almeno uno ogni semestre) effettuati sulla presenza dei dipendenti in ufficio (apposizione di orario e firma sul foglio presenze e controfirma del Dirigente)	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600606 - Programma di interventi per un utilizzo plurimo della risorsa idrica dell'invaso di Campolattaro (BN)	02 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Basso - Processo con un rischio basso in quanto già presidiato mediante riunioni periodiche fra Dirigenti e Direttore	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Riunioni periodiche	30/11/2025	Dirigente	N. riunioni periodiche	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.,		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Il processo di gestione del personale è attuato mediante il Sistema automatico di rilevazione delle presenze. Il controllo delle assenze/presenze in ufficio è attuato mediante la visualizzazione della registrazione dei transiti in entrata e in uscita. Per le giornate lavorative in smart working ciascun dipendente produce un'autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000 indirizzata al Dirigente e, per conoscenza, al dipendente che si occupa del personale. Le assenze sono tutte giustificate mediante richieste e comunicazioni firmate e controfirmate per autorizzazione dal Dirigente, protocollate ed archiviate (su carta e in digitale). Tutti i giustificativi delle assenze sono riportati nei sistemi di gestione del personale autorizzati dall'Amministrazione - sia Sigrep e GP Access. Controllo a campione presenze	Basso - La gestione del personale è limitata al controllo della registrazione o autocertificazione delle presenze/assenze	Basso	[Controllo] - Controllo a campione presenze.	Controllo	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso	Entro il 30.11.2025	Dirigente SSL	Report dei controlli a campione (almeno uno ogni semestre) effettuati sulla presenza dei dipendenti in ufficio (apposizione di orario e firma sul foglio presenze e controfirma del Dirigente)	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare-Procedure di Appalto PNRR	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Basso - Il riscontro è oggettivo in quanto il dirigente si occupa di far apporre firma, data ed orario a ciascun dipendente su apposito foglio giornaliero senza dare preavviso. Tale foglio è confrontato col Sigrep per verificare le reali presenze.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	A cadenza semestrale verrà sottoposto ai dipendenti senza preavviso un foglio firme per il controllo dell'effettiva presenza in sede	entro il 30.11.2025	Il dirigente	Report riportante le date ed eventuali irregolarità riscontrate	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600693 - STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	01 - Intero processo	Mancato esercizio del controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Basso - Processo con rischio basso in quanto già presidiato mediante riunioni periodiche fra Dirigenti e Direttore	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Riunioni periodiche	30/11/2025	Dirigente	N. riunioni periodiche	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600600 - GRANDI OPERE	600694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Controlli periodici sulla presenza in servizio dei dipendenti. Verifica degli obiettivi raggiunti nelle giornate di lavoro agile.	Basso - La gestione del personale è limitata al controllo della registrazione o autocertificazione delle presenze/assenze.	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso	30.11.2025	Dirigente SSL	Report dei controlli a campione (almeno uno ogni semestre) effettuati sulla presenza dei dipendenti in ufficio (apposizione di orario e firma sul foglio presenze e controfirma del dirigente	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Codice di Comportamento - art. 11 (comportamento in servizio) e art. 13 (disposizioni particolari per i dirigenti: Nel corso dell'anno è stata più volte verificata la presenza in ufficio di tutto il personale dipendente, durante la giornata lavorativa, mediante l'apposizione di firma, data e ora su un foglio di presenza cartaceo. Detti fogli sono stati regolarmente protocollati e sono agli atti dell'Ufficio. Codice di comportamento - art. 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse)	Basso - La discrezionalità è molto limitata in quanto l'attività è completamente vincolata da specifiche disposizioni (CCNL - CCDI), ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti ed attuate.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	13 - Intero processo	Ritardo nella comunicazione dei dati., Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Vengono effettuati periodicamente controlli sull'effettiva presenza del personale presso i luoghi di lavoro	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'Ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600904 - Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	11 - Intero processo	Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Ritardo nella comunicazione dei dati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Vengono effettuati periodicamente controlli sull'effettiva presenza del personale presso i luoghi di lavoro	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'Ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	17 - Intero processo	Ritardo nella comunicazione dei dati., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Vengono effettuati periodicamente controlli sull'effettiva presenza del personale presso i luoghi di lavoro	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'Ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600906 - Legalità e Sicurezza	13 - Intero processo	Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Ritardo nella comunicazione dei dati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Vengono effettuati periodicamente controlli sull'effettiva presenza del personale presso i luoghi di lavoro	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	12 - Intero processo	Ritardo nella comunicazione dei dati., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Vengono effettuati periodicamente controlli sull'effettiva presenza del personale presso i luoghi di lavoro	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo	18 - Intero processo	Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Ritardo nella comunicazione dei dati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Vengono effettuati periodicamente controlli sull'effettiva presenza del personale presso i luoghi di lavoro	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600992 - STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo	15 - Intero processo	Ritardo nella comunicazione dei dati., Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Vengono effettuati periodicamente controlli sull'effettiva presenza del personale presso i luoghi di lavoro	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione degli artt. 11 e 13 del Codice di comportamento. Utilizzo di sistemi informatici di rilevazione delle presenze, di quadratura della giornata, di verifica giustificativi e di controllo anomalie. Al fine di assicurare il rispetto del Codice di comportamento anche durante l'attività lavorativa svolta in modalità agile, l'Ufficio Speciale con circolare interna (prot. 205289 del 24/04/2024) ha impartito specifiche istruzioni sulle regole da rispettare, attribuendo contestualmente compiti di verifica e monitoraggio. Verifica periodica delle presenze in servizio informale, tenuto conto dell'ubicazione delle singole stanze.	Basso - Valutazione di rischio bassa in ragione della tracciabilità del processo e della definizione delle rispettive prescrizioni a livello di contrattazione collettiva.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601001 - Vigilanza e controllo analogo sulle società sugli enti e organismi diversi dalle società partecipati o controllati	03 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione degli artt. 11 e 13 del Codice di comportamento. Utilizzo di sistemi informatici di rilevazione delle presenze, di quadratura della giornata, di verifica giustificativi e di controllo anomalie. Al fine di assicurare il rispetto del Codice di comportamento anche durante l'attività lavorativa svolta in modalità agile, l'Ufficio Speciale con circolare interna (prot. 205289 del 24/04/2024) ha impartito specifiche istruzioni sulle regole da rispettare, attribuendo contestualmente compiti di verifica e monitoraggio. Verifica periodica delle presenze in servizio informale, tenuto conto dell'ubicazione delle singole stanze.	Basso - Valutazione di rischio bassa in ragione della tracciabilità del processo e della definizione delle rispettive prescrizioni a livello di contrattazione collettiva.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601091 - Funzioni di supporto tecnico e amministrativo	04 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione degli artt. 11 e 13 del Codice di comportamento. Utilizzo di sistemi informatici di rilevazione delle presenze, di quadratura della giornata, di verifica giustificativi e di controllo anomalie. Al fine di assicurare il rispetto del Codice di comportamento anche durante l'attività lavorativa svolta in modalità agile, l'Ufficio Speciale con circolare interna (prot. 205289 del 24/04/2024) ha impartito specifiche istruzioni sulle regole da rispettare, attribuendo contestualmente compiti di verifica e monitoraggio. Verifica periodica delle presenze in servizio informale, tenuto conto dell'ubicazione delle singole stanze.	Basso - Valutazione di rischio bassa in ragione della tracciabilità del processo e della definizione delle rispettive prescrizioni a livello di contrattazione collettiva.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze	Basso - Processo sottoposto a controllo automatizzato	Basso	[Controllo] - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze.	Controllo	Rilevazione delle presenze mediante circolazione di un foglio presenze da riscontrare durante la giornata lavorativa.	Entro il 30 novembre	Dirigente	Emissione foglio presenze nel corso dell'anno	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601101 - Infrastrutture digitali	21 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	No	Basso - Il rilevamento delle presenze è trasparente e le misure di controllo sono adeguate	Basso	(Controllo) - Controlli a campione	Controllo	Foglio presenze	30 novembre	il dirigente	Foglio firme presenze	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601102 - Servizi ed ecosistemi digitali	21 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Controlli con fogli firme presenze	Basso - Il rilevamento delle presenze è trasparente e le misure di controllo sono adeguate	Basso	controllo presenze assenze	Controllo	Foglio presenza giornata lavorativa	30 novembre	Il dirigente	Foglio presenze/assenze	Num.	4.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601103 - Gestione documentale e conservazione dei doumenti informatici	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Controlli con fogli firme presenze	Basso - il rilevamento delle presenze è trasparente e le misure di controllo sono adeguate	Basso	Controllo presenze assenze	Controllo	Foglio presenze assenze giornata lavorative	30 novembre	Il dirigente	Foglio presenze assenze giornata lavorative	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601101 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica della timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze	Basso - Processo sottoposto a controllo automatizzato	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Rilevazione delle presenze mediante circolazione di un foglio presenze da riscontrare durante la giornata lavorativa.	Entro il 30 novembre	Il dirigente	Rilevazione delle presenza tramite circolazione di un foglio firme	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	05 - Intero processo	Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi - abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Controlli tra le presenze giornaliere registrate nel sistema in uso ed il personale fisicamente presente in sede. Controlli finalizzati a verificare l'esatta quadratura delle giornate. Eventuali imprecisioni vengono segnalate al dipendente tramite mail. Le richieste per l'espletamento dei SEO e SEG sono trasmesse al dirigente che le autorizza per iscritto.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto i transiti giornalieri in ingresso ed uscita sono tracciati da sistemi informatici. Le uscite dalla sede di lavoro al di fuori dalle fasce di flessibilità, oppure per l'espletamento di SEO e/o SEG, avvengono previa autorizzazione da parte del dirigente.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	22 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - MG - Codice di comportamento art. 13 disposizioni particolari per i dirigenti. Controllo - Verifica timbrature e controllo anomalie	Medio - Il rating si attesta sulla fascia media anche in virtù della mancanza di un controllo esaustivo sul personale che con mezzi propri raggiunge le località ove insistono le Ecoballe	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700501 - Affari generali - Supporto giuridico-amministrativo – Monitoraggio procedimenti autorizzativi relativi agli impianti da realizzarsi dalla Struttura, di competenza altre Direzioni Generali	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - MG2 Codice di comportamento: Art. 13 - disposizioni particolari per i Dirigenti. Controllo - verifica timbrature e controllo anomalie.	Medio - Il rating si attesta sulla fascia media anche in virtù della mancanza di un controllo esaustivo sul personale Tecnico che con mezzi propri raggiunge le località ove insistono le Ecoballe	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700502 - Attività tecniche connesse alla rimozione delle eco balle e bonifica dei siti liberati	08 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Omissione di controlli., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Controllo delle presenze anche in relazione all'attività svolta presso cantieri della Struttura	Medio - Medio-Il rating si attesta sulla fascia media anche in virtù della mancanza di un controllo esaustivo sul personale tecnico che con mezzi propri raggiunge le località ove insistono le ecoballe.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700503 - Impianti di trattamento della frazione organica proveniente dalla raccolta differenziata	09 - Intero processo	Omissione di controlli., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Si-MG Comportamento. Codice di Comportamento art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti. Controllo-Verifica timbrature Controllo anomalie.	Medio - Medio-Il rating si attesta sulla fascia media anche in virtù della mancanza di un controllo esaustivo sul personale tecnico che con mezzi propri raggiunge le località ove insistono gli impianti	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700504 - Attività relative alla discariche, ai flussi della F.U.T. e alla realizzazione/adeguamento impiantistica prevista dal Piano Straordinario	11 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - MG2 Codice di comportamento: Art. 13-disposizioni particolari per i dirigenti	Basso - Il rating si attesta sulla fascia medi anche in virtù della mancanza di un controllo esaustivo sul personale Tecnico che con mezzi propri raggiunge le località ove insistono le Ecoballe	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - USI - intero processo	Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del 8.8.2018, 683879 del 12.11.2018), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Presenza dei vincoli del, CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Capo Ufficio Stampa con tutto il personale assegnato	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	02 - VCG1 - intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione della attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - C.C.N.L. - C.C.D.I. - regolamentazione interna, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - processo con rilevanza interna sufficientemente normato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	03 - VCG2 - intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - CCNL, CCDI, Codice Disciplinare per i dipendenti della Giunta Regionale (aggiornato al 31.10.2024), circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche. Attivazione nel corso dell'anno 2024 del nuovo sistema informatico di rilevazione della presenza "SAP Time Management TM".	Basso - Presenza dei vincoli del CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Vice Capo di Gabinetto con tutto il personale assegnato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400101 - Ufficio I - Staff del Capo di Gabinetto	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Presenza dei vincoli del CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio I con tutto il personale assegnato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione della attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400102 - Ufficio II - Affari Generali Supporto Logistico	01 - Intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione della attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Presenza dei vincoli del CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio II con tutto il personale assegnato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400103 - Ufficio III - Tutela della salute e Coordinamento del Sistema Sanitario regionale. Politiche socio-sanitarie.	01 - Intero processo	Assegnazione della attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Presenza dei vincoli del CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio III con tutto il personale assegnato	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400104 - Ufficio IV - Mobilità. Lavori pubblici e protezione civile Società partecipate e fondazioni. Sviluppo economico e attività produttive	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Presenza dei vincoli del. CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio IV con tutto il personale assegnato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400107 - Ufficio VII - Coordinamento dei processi di attuazione della Programmazione Unitaria. Statistica	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - C.C.N.L. - C.C.D.I. - regolamentazione interna, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - processo con rilevanza interna sufficientemente normato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400109 - Ufficio IX - Rappresentanza istituzionale e relazioni esterne del Presidente	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Presenza dei vincoli del. CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio X con tutto il personale assegnato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400110 - Ufficio X - Rappresentanza istituzionale della Giunta Regionale e rapporti con la conferenza delle regioni e delle Province autonome. Ufficio comunitario regionale.	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Presenza dei vincoli del. CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio XI con tutto il personale assegnato	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400100 - Gabinetto del Presidente	400111 - Ufficio XI - Ambiente ed ecosistema. Strategia regionale dello sviluppo sostenibile. green economy Ciclo integrato delle acque. Ciclo integrato dei rifiuti Politiche agricole alimentari e forestali	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prott. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività non produce interessi esterni e per la Presenza dei vincoli del CCNL, dei regolamenti interni e della circolari. L'intero processo è condiviso con tutto il Personale assegnato	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400200 - Ufficio Legislativo	400200 - Ufficio Legislativo	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione delle pratiche.	Basso - Processo definito a livello di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400200 - Ufficio Legislativo	400201 - Ufficio I - Ufficio Attività Normativa	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione delle pratiche.	Basso - Processo definito a livello di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400200 - Ufficio Legislativo	400202 - Ufficio II - Ufficio Analisi studi e ricerche	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - CCNL, CCDI, codice di disciplina, circolari (prot. nn. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522185 del 8.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione delle pratiche.	Basso - Processo tracciabile e definito a livello di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400300 - Segreteria di Giunta	400300 - Segreteria di Giunta	22 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - CCNL, CCDI, Codice di Disciplina, Circolari (prot. nn. 395193 del 09-06-2016, 135114 del 28-02-2018, 522185 del 08-08-2018, 683979 del 12-11-2019), sistemi informatici di assegnazione delle pratiche.	Basso - Processo definito a livello di contrattazione collettiva non soggetta ad interventi esterni.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - 1.Codice di comportamento: disposizioni particolari per i dirigenti (art.13. 2. Riparto delle circolari attuative del Codice di comportamento e diffusione delle norme ivi recate. Controlli sulla presenza in servizio.	Basso - Le circolari in materia di presenza in servizio e più generalmente in tema di Codice di comportamento consentono all'Ufficio di verificare concretamente il corretto rispetto degli istituti	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400300 - Segreteria di Giunta	400202 - Ufficio II - Ufficio Predisposizione ed esecuzione delle sedute di Giunta	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Controlli periodici della presenza in servizio e, in caso di assenza, verifica della conformità del codice rispetto alla reale motivazione dell'assenza. Diffusione delle fonti di regolazione del codice di comportamento del pubblico dipendente.	Basso - Assegnazione di carichi di lavoro secondo mansionario e in coerenza agli obiettivi individuali assegnati. Rispetto della codicistica di assenza. Rispetto dei vincoli discendenti dal CCNL, dai regolamenti interni e dalle circolari in materia di assenza del personale.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	400300 - Segreteria di Giunta	400303 - Ufficio III - Ufficio Affari Generali - Atti sottoposti a registrazione e controlli - URP. Adempimenti amministrativi e contabili in materia di contratti, comunicazione e stampa	01 - Intero processo	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Nella gestione del personale incardinato presso l'Ufficio 40.03.03 ci si attiene a quanto disposto dall'art. 52 del D.Lgs 165 del 2001. Al fine di garantire la presenza di personale nei diversi uffici si predispone a partire dal mese di maggio il piano ferie dei dipendenti incardinati nell'Ufficio.	Basso - Il giudizio sintetico di valutazione risulta basso in quanto l'assegnazione dei carichi di lavoro viene effettuata secondo mansionario e in coerenza agli obiettivi individuali assegnati. La materia è disciplinata analiticamente dal D.Lgs 165/2001, dai CCNL, e dalle circolari emesse dalla Direzione Generale per le Risorse Umane.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento: a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Eventuale in caso di LAG e personale che non effettua audit. Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione dei dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Controllo	per la parte di personale che non si occupa di audit,i Verbali di Controllo riportano il riferimento all'avvenuta implementazione del SIGREP e alla verifica giornaliera delle autodichiarazioni sulla presenza in LAG e sul diario di lavoro individuale.	30/11/2023	Responsabile ADA	N. autocertificazione dipendente sottoposte a verifica a campione	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Eventuale in caso di LAG e personale che non effettua audit. Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione dei dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Controllo	per la parte di personale che non si occupa di audit,i Verbali di Controllo riportano il riferimento all'avvenuta implementazione del SIGREP e alla verifica giornaliera delle autodichiarazioni sulla presenza in LAG e sul diario di lavoro individuale.	30/11/2023	Responsabile ADA	N. relazioni giornaliere dipendente sottoposte a verifica a campione	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410100 - Autorità di Audit	410100 - Autorità di Audit	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce.	Controllo	La misura è attuata attraverso la predisposizione di Verbali di Controllo protocollati per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale nel quale si riportano,per i dipendneti che si occupano del fondi SIE, per ogni audit effettuato gli estremi dei verbali di video-call amministrativi e presso il Beneficiario a cui il SE si riferisce;	30/11/2023	Responsabile ADA	N. Verbali di controllo documentati, protocollati e verificati	Num.	4.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410100 - Autorità di Audit	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o svviante imputazione del		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento: a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Eventuale in caso di LAG e personale che non effettua audit. Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Controllo	per la parte di personale che non si occupa di audit,i Verbali di Controllo riportano il riferimento all'avvenuta implementazione del SIGREP e alla verifica giornaliera delle autodichiarazioni sulla presenza in LAG e diario di lavoro individuale.	30/11/2022	Dirigente 41.01.01	N. autocertificazione dipendente sottoposte a verifica a campione	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410100 - Autorità di Audit	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o svviante imputazione del		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento: a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Eventuale in caso di LAG e personale che non effettua audit. Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Controllo	per la parte di personale che non si occupa di audit,i Verbali di Controllo riportano il riferimento all'avvenuta implementazione del SIGREP e alla verifica giornaliera delle autodichiarazioni sulla presenza in LAG e diario di lavoro individuale.	30/11/2022	Dirigente 41.01.01	N. relazioni giornaliere dipendente sottoposte a verifica a campione	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410100 - Autorità di Audit	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o svviante imputazione del		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - 1)Misura particolare: verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. 2)Misura generale attuazione art.11 Codice comportamento: a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso	[Controllo] - Verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce.	Controllo	La misura è attuata attraverso la predisposizione dei Verbali di Controllo per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale nel quale si riportano,per i dipendenti che si occupano dei fondi SIE, per ogni audit effettuato gli estremi dei verbali di video-call amministrativi e presso il Beneficiario a cui il SE si riferisce;	30/11/2023	Dirigente 41.01.01	N. Verbali di controllo documentati, protocollati e verificati	Num.	4.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410100 - Autorità di Audit	410102 - Controllo di II livello FSE	06 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Rispetto delle disposizioni del contratto collettivo nazionale e del cdi, approvazione tempestiva del piano ferie e d applicazione del codice di comportamento in particolare art 13 disposizione particolari per i dirigenti	Basso - Il rating ha un rischio basso in quanto sono state adottate misure specifiche quali la verifica dei verbali di controllo amministrativo e in loco per gli adempimenti in materia di presenze/assenze del personale a cui il SE si riferisce. Sono inoltre state adottate ed attuate le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2021-2023: Misura generale attuazione art.11 del Codice di comportamento : a)relazione giornaliera sull'attività svolta dal dipendente; b)autocertificazione del dipendente sul rispetto orario di lavoro.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi/delle ferie del personale., Irregolare o svviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Sistema di rilevazione delle presenze informatizzato e circolari del personale Codice di Comportamento, in particolare attuazione art 13	Basso - La struttura ha poco personale e le attività possono essere controllate non solo verticalmente ma anche orizzontalmente	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., 		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento (disposizioni particolari per i dirigenti - art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500101 - Gestione finanziaria del PO FSE Campania	01 - Intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione.,		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento (disposizioni particolari per i dirigenti - art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500102 - Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento (disposizioni particolari per i dirigenti - art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500103 - Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86 641/96 e 208/98	01 - Intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento (disposizioni particolari per i dirigenti - art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500104 - Controlli di I livello FSE	01 - Intero processo	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o aviante imputazione del		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento (disposizioni particolari per i dirigenti - art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500105 - Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento (disposizioni particolari per i dirigenti - art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500101 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento (disposizioni particolari per i dirigenti - art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500102 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso - Il processo è completamente vincolato , e si ritengono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT, in particolare il Codice di Comportamento (disposizioni particolari per i dirigenti - art. 13 del vigente Codice di Comportamento)	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Applicazione della normativa prevista dal vigente CCNL Funzioni locali Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la ii rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamenti) - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale che assiste i procedimenti della struttura con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Direttore generale	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3,00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500201 - Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del teissuto produttivo campano	01 - Intero processo	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - note trimestrali di ricognizione sul codice di comportamento e sui conflitti di interesse Misure Generali del PIAO: MG2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; MG4 "Conflitto d'interesse": monitoraggio semestrale su assenza conflitti di interesse; MG8 "Formazione di commissioni, in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica amministrazione: la SPL provvede ad effettuare controlli interni, anche su base campionaria, sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione dei dipendenti di cui all'art. 35 bis, comma 1, lett. a, b e c	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso dovuto alla tipologia di attività, che presenta scarso interesse esterno e discrezionalità medio bassa	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33-Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - I processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla sezione "misure già esistenti" vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, ha il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novativi in ordine al codice di comportamento verranno prodotte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Intero processo	Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali dei 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le "misure già esistenti ed attuate" vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, ma il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali dei 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33-Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure in vigore vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche ai personale in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente UOD 04	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali dei 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata. Il processo ha un rating di rischio basso per i motivi di cui sopra e per un interesse esterno riconosciuto come basso e legato principalmente al rischio di disparità di trattamento nell'approvazione di ferie e permessi o di inadeguata pianificazione delle stesse.	Basso	Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche ai dipendenti che si occupano dei procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale chesi occupa dei procedimenti con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente UOD 05	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500206 - Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione della Area Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati	01 - Intero processo	Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33-Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - I processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, ha il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai processi della SSL	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente UOD06	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500212 - Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del PIAO: M02 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; M09 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente presidiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500291 - STAFF tecnico operativo – Manifatturi@Campania: Industria 4.0	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inserimento o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - I processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di una circolare per la promozione dell'etica del comportamento attraverso norme di disciplina.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	PROMOZIONE DELL'ETICA DEL COMPORTAMENTO ATTRAVERSO NORME DI DISCIPLINA	Entro il 30/11/2022	Dirigente STAFF91	CIRCOLARE DISPOSITIVA DEGLI OBBLIGHI DEI DIPENDENTI IN MATERIA DI PRESENZEASSENZE	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500292 - STAFF tecnico amministativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Medio - I processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Medio	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di una disposizione che dia indicazioni precise al personale della Direzione sul rispetto del Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	PROMOZIONE DELL'ETICA DEL COMPORTAMENTO ATTRAVERSO NORME DI DISCIPLINA	ENTRO IL I TRIMESTRE DEL 2022	DIRIGENTE SSL	CIRCOLARE DISPOSITIVA DEGLI OBBLIGHI DEI DIPENDENTI IN MATERIA DI PRESENZEASSENZE	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - I processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	DIRIGENTE STAFF 93	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3,00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500294 - STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, art 28,29,30,31,32,33.Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - I processo presenta un rating di rischio basso in quanto le misure di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso, la il rischio corruttivo può annidarsi laddove si riscontri una disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione e l'assegnazione di obiettivi ordinari e non sfidanti	Basso	Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale chesi occupa dei procedimenti dello STAFF con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	DIRIGENTE STAFF	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3,00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente presidiato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500302 - Assistenza Tecnica e Comunicazione	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestidato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500305 - Programmazione risorse	01 - Intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestidato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500306 - Controlli di primo livello del PO FESR	01 - Intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestidato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Differntità procedurali relative al servizio esterno., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Scarsità di controlli sull'osservanza		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestidato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500392 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestidato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	24 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	No	Basso - Il rischio è basso: la struttura non ha personale assegnato	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente prestiduto da misure di prevenzione esistenti a livello generale (cfr, tra l'altro, il codice di comportamento e la circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è proceduralizzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già prestiduta da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già prestiduta da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Entro il 30.11	Il dirigente di UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - relazione	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già prestiduta da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500403 - Attuazione del Piano Regionale di Assistenza sanitaria territoriale	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già prestiduta da misure colonnaM.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500404 - Assistenza ospedaliera	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - la materia è regolamentata dal contratto Funzioni Locali e dalle disposizioni e circolari emanate dalla DG Risorse umane della Regione Campania. Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli.,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	verifiche periodiche sui carichi di lavoro assegnati al personale	30/11	dirigente UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500407 - Monitoraggio e regolamentazione dei l.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - report	entro il 30.11.2025	Dirigente UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti resoconto	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500408 - Organismo Tecnicamente Accreditante	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Rotazione) - Favorire la trasparenza "interna" all'ufficio delle attività svolte (p.e., cartelle di lavoro condivise)	Rotazione	Alimentazione di una cartella condivisa in cui sono inseriti carichi di lavoro, ferie e permessi.	Entro il 30.11	Il dirigente di UOD	Alimentazione della cartella condivisa in cui sono inseriti carichi di lavoro, ferie e permessi.	S/N	SI

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500409 - Edilizia sanitaria gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Irregolare o svlante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500410 - Personale del S.S.R.	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o svlante imputazione del codice giustificativo di assenza., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Programmazione di riunioni periodiche con il personale per la programmazione condivisa dei congedi e per verificare la distribuzione dei carichi di lavoro	entro il 30.11	dirigente UOD	Riunioni periodiche con il personale	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500411 - Governo economico finanziario in raccordo con la dgi msnne finanziarie	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500412 - Assistenza e interventi socioassistiari	01 - Intero processo	Irregolare o svlante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500413 - Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio delle AA.SS.	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Irregolare o svlante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500415 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500416 - Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Riunione con i dipendenti della UOD in merito al carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Entro il 30.11	Dirigente di UOD	Controllo sul carico di lavoro	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500416 - Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	entro il 30.11	Dirigente	Giornata formativa sul codice di comportamento	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500417 - Attività consultoriali e assistenza materno-infantile	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già presidiata da misure colonnaM.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già previsitata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Relazione di analisi	Entro il 30.11	Dirigente di Staff	Relazione di analisi	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500493 - STAFF - Funzioni di supporto nella verifica delle performance degli enti del Servizio Sanitario regionale - Rapporti con le Amministrazioni statali- Raccordo con l'Ufficio Speciale Vigilanza e Controllo delle società - Servizio ispettivo sanitario e socio-sanitario	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relativa definizione dei risultati da raggiungere e degli indicatori atti a misurali attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Basso - Rischio basso perché già previsitata da misure colonnaM.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Controllo sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Entro il 30.11	Dirigente di Staff	Controllo sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - Report	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Intempestiva registrazione dei permessi personali.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Controllo	Tempestiva verifica della coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	Il Dirigente SPL	richieste di permesso, ferie, etc controllate/richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Intempestiva registrazione dei permessi personali., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Controllo	Tempestiva verifica della coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	Il Dirigente SSL	richieste di permesso, ferie, etc controllate/richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Intempestiva registrazione dei permessi personali.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Controllo	Tempestiva verifica della coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	Il Dirigente SSL	Numero richieste di permesso, ferie, etc controllate/Numero di richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500505 - Sport	01 - Intero processo	Intempestiva registrazione dei permessi personali., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti, con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti, con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Controllo	Tempestiva verifica della coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	Il Dirigente SSL	Numero richieste di permesso, ferie, etc controllate/Numero di richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Intempestiva registrazione dei permessi personali.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Controllo	Tempestiva verifica della coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	Il Dirigente SSL	richieste di permesso, ferie, etc controllate/richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Intempestiva registrazione dei permessi personali., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalle misure di prevenzione esistenti, con particolare riferimento al vigente CCNL - Comparto Funzioni Locali e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 - Declaratorie di cui allegato A.	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Controllo	Tempestiva verifica della coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	Il Dirigente SSL	richieste di permesso, ferie, etc controllate/richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	100.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Intero processo	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato..,		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.,		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio. Nel corso del 2022 la Direzione Generale con la collaborazione del RTI cha fornisce servizi di assistenza tecnica, nell'ambito del progetto di change management, ha realizzato una ricognizione sui carichi di lavoro di tutti i dipendenti incardinati nelle UOD/Staff della DG 5007 e ha implementato una rilevazione delle competenze, su base volontaria, degli stessi. Le attività hanno consentito di far emergere il patrimonio di competenze diffuso tra i diversi uffici. I risultati prodotti possono essere utilizzati per una migliore allocazione delle risorse e dei rispettivi carichi di lavoro in occasione della prossima riorganizzazione degli uffici.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che la discrezionalità del dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500715 - Politica Agricola Comune	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio; Verifiche periodiche sulla effettiva presenza in sede del personale a mezzo foglio firma senza preavviso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che l'elevata discrezionalità del dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI -- Rispetto delle disposizioni del CCNL 2019/2021 e del CCDI 2021; - nel corso del 2022 la Direzione Generale con la collaborazione del RTI che fornisce servizi di assistenza tecnica, nell'ambito del progetto di change management in corso, ha realizzato una ricognizione sui carichi di lavoro di tutti i dipendenti incardinati nelle 16 UOD/Staff e ha implementato una rilevazione delle competenze, su base volontaria, degli stessi. Le attività hanno consentito di far emergere il patrimonio di competenze diffuso tra i diversi uffici. I risultati prodotti possono essere utilizzati per una migliore allocazione delle risorse e dei rispettivi carichi di lavoro in occasione della prossima riorganizzazione degli uffici.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. L'elevata discrezionalità del dirigente nella gestione del personale rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che l'elevata discrezionalità del dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI -- Rispetto delle disposizioni del CCNL 2019/2021 e del CCDI 2024; - predisposizione del piano ferie con relativa fumazione nei mesi di luglio ed agosto e dei periodo natalizio; - nel corso del 2022 la Direzione Generale con la collaborazione del RTI che fornisce servizi di assistenza tecnica, nell'ambito del progetto di change management in corso, ha realizzato una ricognizione sui carichi di lavoro di tutti i dipendenti incardinati nelle 16 UOD/Staff e ha implementato una rilevazione delle competenze, su base volontaria, degli stessi. Le attività hanno consentito di far emergere il patrimonio di competenze diffuso tra i diversi uffici e consentiranno, a valle delle gap analysis in corso, di meglio determinare l'allocazione delle risorse e l'assegnazione degli incarichi.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. La discrezionalità del dirigente nella gestione del personale rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile. Inoltre, la DG nel corso del 2022 ha avviato una rilevazione dei carichi di lavoro per rilevare le esigenze organizzative e fondare su criteri oggettivi l'assegnazione delle attività.	Basso	(Controllo) - Controllo della presenza tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera casuale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in ufficio in un dato momento della giornata per verificare l'effettiva presenza in ufficio. Raccolte le firme dei presenti il foglio firma sarà sottoscritto dal dirigente e protocollato.	30/11/2023	Dirigente della UOD	Numero di fogli firma emessi e protocollati entro il 30/11/2023	Num.	10.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Misure generali attuate: - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; - Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che i margini di discrezionalità del dirigente sono comunque legati alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che la discrezionalità del dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500721 - Servizio Fitosanitario	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Misure attuate: - rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; - approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre, è evidente che i margini di discrezionalità del Dirigente che pur esistono, sono comunque legati alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che l'elevata discrezionalità del dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che l'elevata discrezionalità del dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che l'elevata discrezionalità del dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - Intero processo	Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che l'elevata discrezionalità del diligente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500726 - Cultena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI. Approvazione tempestiva dei piani ferie relativi al periodo estivo e al periodo natalizio. Utilizzo del SIGRIEP e, in sostituzione, dal 1 ottobre 2024 del sistema SAP Time Management per la rilevazione delle presenze e la gestione del personale.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI; gli eventuali margini di discrezionalità del dirigente, che potrebbero essere elevati, sono comunque controbilanciati dalla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Misure attuate: - rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; - approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre, è evidente che l'elevata discrezionalità del Dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli Uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500792 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI – Rispetto delle disposizioni del CCNL 2019/2023) e del CCDI 2021; - nel corso del 2022 la Direzione Generale con la collaborazione del RTI che fornisce servizi di assistenza tecnica, nell'ambito del progetto di change management in corso, ha realizzato una ricognizione sui carichi di lavoro di tutti i dipendenti incardinati nelle UOD/Staff della DG 5007 e ha implementato una rilevazione delle competenze, su base volontaria, degli stessi. Le attività hanno consentito di far emergere il patrimonio di competenze diffuso tra i diversi uffici. I risultati prodotti possono essere utilizzati per una migliore allocazione delle risorse e dei rispettivi carichi di lavoro in occasione della prossima riorganizzazione degli uffici.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. L'elevata discrezionalità del dirigente nella gestione del personale rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500793 - STAFF - Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI – Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; https://performance.regione.campania.it/login?com/control/login# -Approvazione tempestiva del piano ferie estivo e del periodo natalizio. - Ricognizione dei carichi di lavoro e rilevazione delle competenze professionali al fine di far emergere il patrimonio di competenze diffuso tra gli uffici e i reali bisogni. Prodotto di tale attività è una migliore allocazione delle risorse	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre è evidente che l'elevata discrezionalità del dirigente rimane comunque legata alla necessità di garantire il buon andamento e l'efficiente organizzazione degli uffici di cui è responsabile.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e non genera significativi interessi esterni. Inoltre sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Intero processo	Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o aviante imputazione del		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - "Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - Intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500805 - Gestione finanziaria-Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500806 - Infrastrutture ferroviarie	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o aviante imputazione del		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500894 - STAFF - Supporto tecnico operativo per l'attuazione della deliberazione CIPE n. 54/2016 e ss.mm. e ii.	01 - Intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Diffusione della cultura della legalità anche attraverso l'invio del codice di comportamento.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Costante verifica dello stato di avanzamento delle procedure, costante valutazione dei carichi di lavoro esistenti.	Basso - Il potenziale rischio di una disomogenea distribuzione dei carichi di lavoro è limitata in funzione del monitoraggio delle procedure e delle risorse.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	501001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Costante verifica dello stato di avanzamento delle procedure, costante valutazione dei carichi di lavoro esistenti.	Basso - Il potenziale rischio di una disomogenea distribuzione dei carichi di lavoro è limitata in funzione del monitoraggio delle procedure e delle risorse.	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei		Fattore abilitante -Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Costante verifica dello stato di avanzamento delle procedure, costante valutazione dei carichi di lavoro esistenti.	Basso - Il potenziale rischio di una disomogenea distribuzione dei carichi di lavoro è limitata in funzione del monitoraggio delle procedure e delle risorse.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - Intero processo	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.,		Fattore abilitante -Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Costante verifica dello stato di avanzamento delle procedure, costante valutazione dei carichi di lavoro esistenti.	Basso - Il potenziale rischio di una disomogenea distribuzione dei carichi di lavoro è limitata in funzione del monitoraggio delle procedure e delle risorse.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501091 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze		Fattore abilitante -Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Costante verifica dello stato di avanzamento delle procedure, costante valutazione dei carichi di lavoro esistenti.	Basso - Il potenziale rischio di una disomogenea distribuzione dei carichi di lavoro è limitata in funzione del monitoraggio delle procedure e delle risorse.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501093 - STAFF – Ricerca, Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - Intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante -Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Costante verifica dello stato di avanzamento delle procedure, costante valutazione dei carichi di lavoro esistenti.	Basso - Il potenziale rischio di una disomogenea distribuzione dei carichi di lavoro è limitata in funzione del monitoraggio delle procedure e delle risorse.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante -Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - PTPCT par 2.2 Sez. III -Codice di comportamento della G.R. artt. 11 e 13	Medio - Il processo è regolamentato ma con ambiti di discrezionalità	Medio	(Controllo) - Controllo della presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	verifica periodica a campione della presenze del personale mediante emissione di foglio firma	30.11.2025	il dirigente	fogli firma di rilevazione delle presenze a campione	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante -Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - PTPCT par 2.2 Sez. III -Codice di comportamento della G.R. artt. 11 e 13	Medio - Il processo è regolamentato ma con ambiti di discrezionalità	Medio	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	incontri periodici per la diffusione e l'approfondimento del Codice di comportamento	30.11.2025	il dirigente	verbale attestante incontri periodici per diffusione Codice di comportamento	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501101 - Istruzione	01 - Intero processo	Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante -Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Organizzazione di riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento (art. da 1 a 18)	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	Organizzazione di riunioni periodiche su analisi e attuazione del codice di comportamento	Sensibilizzazione e partecipazione	Partecipazione del personale della UOD a tavoli di confronto	31_12_2025	Dirigente UOD	Verbali di riunione	Num.	2.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501102 - Politiche giovanili	01 - Intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Organizzazione riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento (artt. da 1 a 18)	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	Organizzazione di riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento.	Sensibilizzazione e partecipazione	partecipazione del personale della UOD a tavoli di confronto	30_11_2025	Dirigente della UOD	verbali di riunione	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - PTPCT par 2.2 Sez. III - Codice di comportamento G.R. artt. 11 e 13	Medio - PTPCT par 2.2 Sez. III - Codice di comportamento G.R. artt. 11 e 13I processo è parzialmente discrezionale	Medio	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	incontri periodici per la diffusione e l'approfondimento del Codice di comportamento	30.11.2023	il dirigente	verbale di incontri periodici per diffusione Codice di comportamento	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro,		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Sensibilizzazione del personale, predisposizione foglio firme controlli giornalieri delle presenze attraverso sistemi di monitoraggio di connessione e disconnessione a disposizione del dirigente e dell'ufficio del personale. Sistemi e piattaforme per monitorare le attività svolte in smart working.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso	(Controllo) - Controlli in loco a campione	Controllo	Controlli in loco attraverso accertamento della presenza effettiva negli uffici e alle postazioni di riferimento - controlli a vista	periodicamente	Dirigente	Verifica dell'esecuzione dei controlli a campione	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro,		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Sensibilizzazione del personale, predisposizione foglio firme controlli giornalieri delle presenze attraverso sistemi di monitoraggio di connessione e disconnessione a disposizione del dirigente e dell'ufficio del personale. Sistemi e piattaforme per monitorare le attività svolte in smart working.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Predisposizione foglio presenze per controfirma successiva alla timbratura	periodicamente	Eugenio Perno	raccolta fogli firma	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - PTPCT par 2.2 Sez. III - Codice di comportamento G.R. artt. 11 e 13	Basso - Il processo è parzialmente discrezionale	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	verifica periodica a campione delle presenze del personale mediante emissione di foglio firma	30.11.2025	il dirigente	fogli firma per la elevazione a campione delle presenze	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.,		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - PTPCT par 2.2 Sez. III - Codice di comportamento G.R. artt. 11 e 13	Basso - Il processo è parzialmente discrezionale	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	riunioni periodiche per la diffusione del Codice di comportamento	30.11.2025	il dirigente	verbali di riunioni periodiche per la diffusione del codice di comportamento	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Sensibilizzazione del personale, predisposizione foglio firme controlli giornalieri delle presenze attraverso sistemi di monitoraggio di connessione e disconnessione a disposizione del dirigente e dell'ufficio del personale. Sistemi e piattaforme per monitorare le attività svolte in smart working.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso	(Controllo) - Controlli in loco a campione	Controllo	Controlli in loco attraverso accertamento della presenza effettiva negli uffici e alle postazioni di riferimento-controlli a vista	periodicamente	il dirigente	verifica dell'esecuzione dei controlli a campione	Perc.	100.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Emissione di fogli firma di controllo della presenza in servizio con cadenza non programmata per verifica immediata della presenza. Costituzione di commissioni di verifica a campione dei verbali di riconoscimento dei benefici della L. 104/92. Predisposizione periodica di circolari inerenti la corretta gestione degli obblighi contrattuali inerenti al rapporto di lavoro e agli istituti contrattuali.	Medio - Il processo ha una parziale discrezionalità	Medio	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Emissione periodica e non programmata di almeno tre fogli firma per la rilevazione delle presenze	Entro il 31/12/2025	Il dirigente	Emissione periodica e non programmata di almeno tre fogli firma per la rilevazione delle presenze	Num.	3.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - Intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Emissione di fogli firma di controllo della presenza in servizio con cadenza non programmata per verifica immediata della presenza. Costituzione di commissioni di verifica a campione dei verbali di riconoscimento dei benefici della L. 104/92. Predisposizione periodica di circolari inerenti la corretta gestione degli obblighi contrattuali inerenti al rapporto di lavoro e agli istituti contrattuali.	Medio - Il processo ha una parziale discrezionalità	Medio	(Regolamentazione) - Predisposizione di note operative e/o linee guida e/o disciplinare e/o regolamento	Regolamentazione	Redazione di almeno 2 circolari dettagliate sugli obblighi contrattuali dei dipendenti della GRC in ottemperanza alla normativa in materia.	Entro il 31/12/2025	Il dirigente	Redazione di almeno 2 circolari	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501109 - Edilizia Scolastica	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Codice di comportamento: art. 11 "Comportamento in servizio",	Basso - Processo a rilevanza esclusivamente interna di cui non si conoscono eventi corruttivi avvenuti in passato presso la UOD, ma che presenta parziali ambiti di discrezionalità e tracciabilità.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Partecipazione del personale della UOD riunioni periodiche informali	30/11/2025	Dirigente	Verbali riassuntivi delle riunioni periodiche informali	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	02 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Sensibilizzazione del personale, predisposizione foglio firme controlli giornalieri delle presenze attraverso sistemi di monitoraggio di connessione e disconnessione a disposizione del dirigente e dell'ufficio del personale. Sistemi e piattaforme per monitorare le attività svolte in smart working.	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane.	Basso	(Controllo) - Controlli in loco a campione	Controllo	Controlli in loco attraverso fogli presenze.	30/11/2025	Il Dirigente	Controlli mediante fogli presenze	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Atti a doppia firma	Basso - Gli istituti cui si riferisce il processo sono privi di discrezionalità essendo totalmente disciplinati nei criteri di attribuzione alla contrattazione sia nazionale che integrativa decentrata. Non è richiesta, pertanto, alcuna misura di trattamento	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Il processo è presidiato da: P.I.A.O. 2024-2026 - Codice di comportamento G.R. artt. 11 e 13	Medio - Il processo ha una parziale discrezionalità	Medio	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	incontri periodici per la diffusione del Codice di comportamento verbalizzati	30.11.2025	Il dirigente	verbali degli incontri periodici di diffusione del Codice di comportamento	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501193 - STAFF - Funzioni tecniche mercato del lavoro	01 - Intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Codice di comportamento: art. 11	Basso - Processo a rilevanza esclusivamente interna di cui non si conosce eventi corruttivi passati nello staff93, ma presenta parziali gradi di discrezionalità	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	richiamo all'art.11 del Codice di Comportamento durante riunioni informali	30.11.2025	Dirigente	resoconto riassuntivo delle riunioni periodiche informali	Num.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - REGOLAMENTAZIONE - Misura generale ex art. 13 del Codice di comportamento vigente - Disposizioni particolari per i dirigenti. TRASPARENZA: Misura prevista dal P.I.A.O. 2023-2025. Monitoraggio adempimenti richiesti dalla misura di cui al paragrafo 2.3.7 - Sezione II - Codice di Comportamento Giunta Regionale Campania - Attuazione. FORMAZIONE: Anno 2023 - Attività di formazione: "La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi", attività utile per incentivare i dipendenti alle segnalazioni di eventuali violazioni delle procedure	Basso - Le attività sono assegnate sulla base sia delle attribuzioni di specifiche responsabilità, di posizioni organizzative o con costituzione di gruppi di lavoro. Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiep con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, le verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive come da CCNL. Regolamentazione - Codice di comportamento - Circolari attuative	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - REGOLAMENTAZIONE - Misura generale ex art. 13 del Codice di comportamento vigente - Disposizioni particolari per i dirigenti. TRASPARENZA: Misura prevista dal P.I.A.O. 2024-2026. MG 2 - Codice di Comportamento - Attuazione. FORMAZIONE: Anno 2023 - Attività di formazione: "La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi", attività utile per incentivare i dipendenti alle segnalazioni di eventuali violazioni delle procedure.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma SAP Time Management con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, le verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione, tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio, consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive come da CCNL. Il processo risulta adeguatamente regolamentato, in particolare dalle previsioni del Codice di comportamento e dalle relative circolari attuative.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - REGOLAMENTAZIONE - Misura generale ex art. 13 del Codice di comportamento vigente - Disposizioni particolari per i dirigenti. TRASPARENZA: Misura prevista dal P.I.A.O. 2023-2025. Monitoraggio adempimenti richiesti dalla misura di cui al paragrafo 2.3.7 - Sezione II - Codice di Comportamento Giunta Regionale Campania - Attuazione. FORMAZIONE: Anno 2023 - Attività di formazione: "La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi", attività utile per incentivare i dipendenti alle segnalazioni di eventuali violazioni delle procedure Sensibilizzazione: Anno 2024 Sensibilizzazione sugli articoli del CdC realizzata attraverso la somministrazione di nuove slide, PG 430932 del 16/9/2024	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza della presenze rilevabili da piattaforma sigiep con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, le verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive come da CCNL. Regolamentazione - Codice di comportamento - Circolari attuative	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501203 - Persone giuridiche private	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - REGOLAMENTAZIONE - Misura generale ex art. 13 del Codice di comportamento vigente - Disposizioni particolari per i dirigenti. TRASPARENZA: Misura prevista dal P.I.A.O. 2023-2025. Monitoraggio adempimenti richiesti dalla misura di cui al paragrafo 2.3.7 - Sezione II - Codice di Comportamento Giunta Regionale Campania - Attuazione. FORMAZIONE: Anno 2023 - Attività di formazione: "La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi", attività utile per incentivare i dipendenti alle segnalazioni di eventuali violazioni delle procedure. Anno 2024 Formazione: Attività di sensibilizzazione ai dipendenti (nota prot. PG/2024/430932 del 16/09/2024) mediante lettura di una serie di slides prodotte dalla DG 12 contenenti le previsioni del Codice di Comportamento e la normativa a supporto dell'attuazione della disposizioni, nello specifico attenta	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiep con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, le verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive come da CCNL. Regolamentazione - Codice di comportamento - Circolari attuative	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - REGOLAMENTAZIONE - Misura generale ex art. 13 del Codice di comportamento vigente - Disposizioni particolari per i dirigenti. TRASPARENZA: Misura prevista dal P.I.A.O. 2023-2025. Monitoraggio adempimenti richiesti dalla misura di cui al paragrafo 2.3.7 - Sezione II - Codice di Comportamento Giunta Regionale Campania - Attuazione. FORMAZIONE: Anno 2023 - Attività di formazione: "La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi", attività utile per incentivare i dipendenti alle segnalazioni di eventuali violazioni della procedura	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiep con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, la verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive come da CCNL. Regolamentazione - Codice di comportamento - Circolari attuative	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico., Omissione di controlli., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Già dal 2020, all'insorgere della pandemia da Covid 19, con il conseguente ricorso alla modalità di lavoro da remoto, cd lavoro agile, il Dirigente ha predisposto un file contenente il calendario delle presenze settimanali/mensili del personale con l'indicazione dei codice corrispettivi, e con il report delle attività svolte, trasmesso settimanalmente all'ufficio AAGG della DG 12. Il dirigente nel corso dell'anno, quadrimestralmente, in maniera congiunta, pianifica la fruizione della ferie con il personale in coerenza con le attività programmate	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiep con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, la verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive come da CCNL. Regolamentazione - Codice di comportamento - Circolari attuative	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - REGOLAMENTAZIONE - Misura generale ex art. 13 del Codice di comportamento vigente - Disposizioni particolari per i dirigenti. TRASPARENZA: Misura prevista dal P.I.A.O. 2023-2025. Monitoraggio adempimenti richiesti dalla misura di cui al paragrafo 2.3.7 - Sezione II - Codice di Comportamento Giunta Regionale Campania - Attuazione. FORMAZIONE: Anno 2023 - Attività di formazione: "La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi", attività utile per incentivare i dipendenti alle segnalazioni di eventuali violazioni della procedura	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiep con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, la verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive come da CCNL. Regolamentazione - Codice di comportamento - Circolari attuative	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501291 - STAFF - Funzioni di supporti tecnico- operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente. Nell'anno 2023 è stato effettuato un incontro formativo con tutto il personale dell'Ufficio per approfondire sia gli articoli del Codice di Comportamento ed ai temi attinenti le varie discipline del PIAO 2023/25 sia per recepire le considerazioni e le osservazioni del personale dello Staff. Anno 2024: In data 30.01.2024 è stata convocata una riunione informativa con tutto il personale dell'Ufficio volta ad approfondire gli articoli del Codice di Comportamento ed ai temi attinenti le varie discipline del P.I.A.O. 2024-2026. Con nota 482007 del 14/10/2024 sono state trasmesse a tutto il personale dello Staff le slides e le circolari, prodotte dalla DG12, contenenti le nuove previsioni del Codice e la normativa a supporto delle disposizioni in attuazione della MG2 P.I.A.O. 2024-2026, par. 2.3.7	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiep con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, la verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive nel periodo estivo, come da CCNL. Regolamentazione - Codice di comportamento - Circolari attuative.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico- amministrativo	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente. Anno 2023: Formazione su Codice Comportamento (pr. 390624/2023). Anno 2023: formazione su Codici Comportamento e Disciplinare (prot. nn. 390624 e 357321 del 2023); verifica coerenza fra effettive presenze in sede e presenze registrate sul Sigiep (prot. nn. 362562 e 435906 del 2023). Anno 2024: formazione su codici comportamento (prot. nn. 3190681 e 481427 del 2024); verifica coerenza fra effettive presenze in sede e presenze registrate sul Sigiep (prot. nn. 36562, 189440, 455741 del 2024).	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigiep con le presenze in ufficio. Considerato il numero sempre più esiguo del personale, la verifiche a campione sulle presenze sono una eventuale opzione tenuto conto dell'elevato grado di collaborazione prestato dai dipendenti di comparto per il raggiungimento dei risultati. L'adozione dei piani ferie è concordata con spirito di collaborazione per garantire la continuità del servizio consentendo a tutti la fruizione delle due settimane consecutive come da CCNL. Regolamentazione - Attività di approfondimento sul Codice di Comportamento e Codice Disciplinare- Circolari attuative	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501293 - STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Controlli a campione con riferimento all'osservanza dei doveri di comportamento in servizio da parte dei dipendenti, di cui all'art. 11 del Codice approvato con D.G.R.C. n. 90 del 09/03/2021. Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente. TRASPARENZA: Misura prevista dal P.I.A.O. 2023-2025. Monitoraggio adempimenti richiesti dalla misura di cui al paragrafo 2.3.7 - Sezione II - Codice di Comportamento Giunta Regionale Campania - Attuazione. FORMAZIONE: Anno 2023 - Attività di formazione: "La disciplina del whistleblowing, le novità del decreto n.24/2023 aspetti organizzativi e applicativi" , attività utile per incentivare i dipendenti alla segnalazioni di eventuali violazioni delle procedure. Codice di comportamento anno 2024: nota della DG 501402 prot. n. 428588	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione della richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal Codice di comportamento della GRC, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501301 - Gestione delle Entrate Regionali	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501312 - Documento Economico Finanziario Regionale - Conti pubblici territoriali	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501313 - Tesoreria - Istruttoria per la parificazione dei conti degli agenti contabili	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501314 - Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti ai contrattisti assimilati ai redditi di lavoro dipendente. Fiscalità Passiva	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501315 - Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione anche nella qualità di Terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501316 - Attività di supporto all'Organo di controllo e al Tavzo Certificatore	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato dalla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501317 - Gestione Tassa automobilistica	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501318 - Gestione Tributi regionali	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione della richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501319 - Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione della richieste e/o dei giustificativi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di semplificazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501320 - Contenzioso e Normativa tributaria	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di sensibilizzazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di sensibilizzazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC. Ai fini formativi/informativi e di un valido confronto, si è tenuto un tavolo di lavoro con tutti i dipendenti dello STAFF sulla tematiche del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale (DGR 90/2021) e nel Disciplinare per le incompatibilità ed incarichi vietati al personale della Giunta della Regione Campania e sulla loro modalità di applicazione (DGR 316/2016).	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501392 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Amministrativo - Compiti di cui all'allegato "A" della DGRC n. 478/2012 e ss.mm. e ii.	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di sensibilizzazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501393 - Funzioni di supporto Tecnico-Operativo - Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di sensibilizzazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501394 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolgi i compiti di vicedirettore con funzioni vicarie	01 - Intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di sensibilizzazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC.	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, disciplinato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, dal CCNL e dal CCDI, oltre che dal Codice di comportamento della GRC, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501395 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Autorità di Certificazione	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di sensibilizzazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501396 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Controllo economico-finanziario sulle società partecipate sugli organismi non societari controllati e sugli organismi dipendenti dalla Regione. Circolarizzazione e Bilancio consolidato	01 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Azioni (tra cui, ad esempio, le circolari di sensibilizzazione, controlli sulla completezza dei fascicoli, dichiarazioni sostitutive sul rispetto degli obblighi) poste in essere per l'attuazione della Misura relativa al Codice di comportamento dei dipendenti della GRC	Basso - Trattasi di processo a rilevanza esclusivamente interna, vincolato nei presupposti e condizioni alla normativa nazionale, al CCNL e CCDI, che non si presta a rischio corruttivo anche grazie alla correttezza e responsabilizzazione del personale assegnato alla Struttura	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1. Applicazione puntuale delle disposizioni contrattuali.2.Vigilanza sulla conformità, da parte del personale assegnato alla Direzione Generale, ai principi ed obblighi previsti dal Codice di comportamento	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO : 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2.estensione in caso di conflitto d'interessi 3.Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Trattasi di atti di gestione del personale svolti in applicazione di disposizioni di legge e di CCNL Comparto Funzioni Locali	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Misure generali: 1.Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 13 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e tirocinanti per illustrazione Codice di comportamento; nel 2023 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8 e 13 del Codice vigente. Riscontri annuali (2021 - 2022 - 2023) sull'attuazione della Misura forniti alla SPL di appartenenza. 2.Astensione in caso di conflitto di interessi: Monitoraggi semestrali 3.Formazione anno 2021: Webinar in materia di Trasparenza e privacy: approfondimenti; Laboratori su "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione. Laboratori"; Corso on line sul Codice di comportamento 2021. Formazione anno 2022 - Corsi on line in materia di: Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501403 - Rapporti con le OO.SS.-istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1. Misure Generali del vigente PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7);3. formazione: Corso "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" destinato ai Dirigenti ed al personale del comparto;	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - Intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Puntuale applicazione delle disposizioni contrattuali. Attuazione disposizioni ex art. 11: vigilanza sulla conformità, da parte del personale assegnato alla UOD, ai principi ed obblighi previsti dal Codice di comportamento. Monitoraggio periodico delle ferie dei dipendenti incardinati nella struttura. Attribuzione della responsabilità ad un dipendete della verifica della corretta pianificazione dei giorni di smart working settimanali	Basso - Processo standardizzato con particolare riferimento agli adempimenti connessi alla Misura generale sul Codice di comportamento	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501405 - Trattamento economico personale regionale e comandato - gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi - gestione servizio contributivo - costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1.Misure Generali del vigente PTPCT; 2. Codice di Comportamento (artt. 4, 6 e 7) ; 3. doppia firma del funzionario e del dirigente;	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - Intero processo	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - A presidio del presente processo risultano previsto ed attuato le seguenti misure: 1.Misure Generali della vigente Sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 (MG2 Codice di Comportamento; MG3 Rotazione del personale; MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. Corso "PNA 2022-2024 novità e strumenti Schema per la redazione sez. Rischi corruttivi"; Corso "Whistleblowing novità del decreto n. 24 ,2023".	Basso - Trattasi di attività che sono in gran parte vincolate, disciplinate dal CCNL del comparto Regioni - Enti Locali, per le quali sono limitatissimi i margini di discrezionalità della UOD. Le stesse risultano pertanto adeguatamente presidiate dalle misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - 1. Misure Generali del vigente PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7);3. formazione: Corso "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" destinato ai Dirigenti ed al personale del comparto;	Basso - Trattasi di attività che sono in gran parte vincolate, disciplinate dal CCNL del comparto Regioni - Enti Locali, per le quali sono limitatissimi i margini di discrezionalità della UOD. Le stesse risultano pertanto adeguatamente presidiate dalle misure già previste	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Controlli a campione con fogli firma. Corsi di formazione ai personale su anticorruzione.	Basso - Processo standardizzato.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501413 - Sistemi informativi di gestione del personale	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Mancato esercizio del controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme Sensibilizzazione del personale mediante divulgazione delle note periodiche o circolari aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica Richiesta anticipata di pianificazione delle ferie in occasione della stagione estiva e delle principali festività, con particolare riferimento alla fruizione delle ferie ami precedenti Monitoraggio dell'attività svolta in lavoro agile (autodichiarazione e report attività) Digitalizzazione della pianificazione delle presenze/assenze	Basso - Processo standardizzato con particolare riferimento alla vigente disciplina contrattuale e agli adempimenti connessi alla Misura generale sul Codice di comportamento.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Sistema informatizzato di rilevazione della presenze; Codice Disciplinare e di Comportamento. Contrattazione Collettiva e Circolari della DG Risorse Umane	Medio - Il corpo normativo e regolamentare che disciplina la materia non è facilmente navigabile né viene portato correttamente a conoscenza di tutti i destinatari, anche a causa della sua frammentazione	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501482 - Sorveglianza Sanitaria	01 - Intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Circolare email DG14 del 19/08: aggiornamento Codice Disciplinare; Circolare email del 27/07: aggiornamento codice di comportamento; Formazione: partecipazione ai webinar asincrono "Codice di comportamento del personale della Giunta Regionale della Campania"	Medio - Il corpo normativo e regolamentare che disciplina la materia non è facilmente navigabile né viene portato correttamente a conoscenza di tutti i destinatari, anche a causa della sua frammentazione	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.,, Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Art. 11 cc. 5 e 16 del Codice di Comportamento	Basso - L'esiguo numero di personale assegnato alla struttura limita il rischio insito nell'attività in esame	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Ordine di servizio con la programmazione delle attività	quadrimestrale	responsabile SPL	Programmazione attività assegnate al personale	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.,, Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Art. 11 cc. 5 e 16 del Codice di Comportamento	Basso - L'esiguo numero di personale assegnato alla struttura limita il rischio insito nell'attività in esame	Basso	Monitoraggio ferie del personale	Controllo	Produzione piano ferie	Mensile	Responsabile SPL	Elaborazione di un piano ferie mensile	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - controllo sulla documentazione a supporto dei codici assenza; trasparenza art. 18 del d.lgs. 33/2013; definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento (numeri sulla conoscenza del codice di comportamento) disciplina del conflitto di interessi; Informatizzazione (SIGREP/TimeManagement) Lavoro di gruppo, con controlli incrociati e verifiche da parte del Funzionario preposto e del Dirigente.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestidate da misure già previste	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - 1. Applicazione puntuale delle disposizioni contrattuali. 2.Vigilanza sulla conformità, da parte del personale assegnato allo STAFF , ai principi ed obblighi previsti dal Codice di comportamento.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501693 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Misure generali: 1.Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 13 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e tirocinanti per illustrazione Codice di comportamento; nel 2023 e 2024 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8 e 13 del Codice vigente. Riscontri annuali (2021 – 2022 – 2023 - 2024) sull'attuazione della Misura forniti alla SPL di appartenenza. Nel 2024 la Dichiarazione del dirigente sulle disposizioni in questione è stata presentata per via telematica sul portale "Servizi pubblici digitali di Regione Campania". Inoltre, al fine di effettuare controlli sulle dichiarazioni rese nel 2024 dal personale non dirigente dello scrivente staff, è stato richiesto all'Autorità Giudiziaria competente il rilascio dei certificati dei casellario giudiziale relativi a tutto il personale in questione; la richiesta è stata riscontrata negativamente. 2.Astensione in caso di conflitto di	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste, con particolare riferimento agli adempimenti connessi alla Misura generale sul Codice di comportamento	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	501694 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Codice di comportamento art. 6, 7, 11 e 13. Adempimenti e verifiche costanti in itinere, condivise a mezzo email e social network con l'intero personale della struttura	Basso - Il processo ha dei margini di discrezionalità: tuttavia ha una adeguato livello di trasparenza ed è proceduralizzato (in particolare, con riferimento alle attività svolte in smart working)	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigreq).	Basso - Bassa discrezionalità	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigreq).	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Basso - Bassa discrezionalità	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untità in organico.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Basso - Bassa discrezionalità	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (SAP Fiori - Time Management).	Basso - Bassa discrezionalità	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	20 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Applicazione normativa legislativa,contrattuale e regolamentare in vigore, nonché osservanza delle circolari che regolano la predisposizione e la tempistica dell'attività amministrativa.	Basso - La gestione degli adempimenti del personale ha un rating di rischio basso seppure sia presente il fattore della discrezionalità. Tuttavia si ritiene che la proceduralizzazione attraverso un sistema informatizzato implementato quotidianamente sia una misura adeguata.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501701 - Fondi regionali nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o aviante imputazione del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - L'assegnazione dei compiti da svolgere viene fatta in base alle competenze del funzionario dipendente e in base al carico di lavoro già maturato. Riunioni e colloqui con il dirigente permettono di gestire in maniera trasparente ed adeguata la definizione e l'attribuzione delle attività da portare avanti e la definizione di periodi di ferie/permessi ecc richiesti dai funzionari	Basso - usd con pochi dipendenti, solo 4; il processo è gestito in modo trasparente	Basso	Incontri interni tra dirigente e personale della UOD volti alla descrizione dello stato dell'arte della attività di propria competenza e alla programmazione di eventuali periodi di ferie	Sensibilizzazione e partecipazione	Incontri informali tra funzionari e dirigente della UOD per la verifica delle attività di lavoro assegnate e la pianificazione di eventuali periodi di congedo	31/12/2024	dirigente della UOD	Incontri tra funzionari e dirigente	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501702 - Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	01 - Intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si -- Video conferenze o incontri periodici formativi e di confronto con il personale della UOD sul codice di comportamento e su eventuali osservazioni da parte dei singoli dipendenti rispetto alla gestione di permessi, congedi e carichi di lavoro. - Rotazione degli incarichi e distribuzione equa dei carichi di lavoro anche concordati e condivisi con tutto il personale in sede di riunioni o videoconferenze. - Piani ferie concordati tra il dirigente ed il personale tali da assicurare la continuità dello svolgimento delle attività lavorative ed un'equa ed imparziale approvazione delle richieste di permessi e ferie; dopodichè viene effettuata la richiesta formale al dirigente della UOD con nota trasmessa tramite e-mail da ciascun dipendente. - Doppio controllo dei codici giustificativi di assenza dichiarati dal	Basso - usd con pochi dipendenti; il processo è gestito in modo trasparente	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo	Rilevazione presenza con foglio firma	dal 01.01.2025 al 30.06.2025; dal 01.07.2025 al 30.11.2025	Dirigente	Foglio firma presenze	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501702 - Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	01 - Intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si -- Video conferenze o incontri periodici formativi e di confronto con il personale della UOD sul codice di comportamento e su eventuali osservazioni da parte dei singoli dipendenti rispetto alla gestione di permessi, congedi e carichi di lavoro. - Rotazione degli incarichi e distribuzione equa dei carichi di lavoro anche concordati e condivisi con tutto il personale in sede di riunioni o videoconferenze. - Piani ferie concordati tra il dirigente ed il personale tali da assicurare la continuità dello svolgimento delle attività lavorative ed un'equa ed imparziale approvazione delle richieste di permessi e ferie; dopodichè viene effettuata la richiesta formale al dirigente della UOD con nota trasmessa tramite e-mail da ciascun dipendente. - Doppio controllo dei codici giustificativi di assenza dichiarati dal	Basso - usd con pochi dipendenti; il processo è gestito in modo trasparente	Basso	(Controllo) - Verifica recupero dei permessi brevi	Controllo	Verifica effettuata tramite il SAP Time Management	30.06.2025; 30.11.2025	Dirigente	Verifica semestrale	Num.	2,00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501704 - Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Mancato esercizio del controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Piano ferie concordato con i dipendenti al fine di evitare incontro, per quanto possibile, alle esigenze di ciascuno. Controlli periodici sulle presenze. Archiviazione dei documenti relativi a permessi, ferie ed uscite di servizio.	Basso - La gestione degli adempimenti del personale ha un rating di rischio basso non rilevando verso l'esterno ed essendo procedurializzata attraverso un sistema informatizzato implementato quotidianamente.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	report di controllo sul carico di lavoro di ciascun dipendente	30.11.2025	responsabile della programmazione della misura	report	Num.	1,00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto gli ingressi e la uscite giornaliari sono tracciati da sistemi informatici. Le uscite dalle sedi lavorative (ad esempio i servizi esterni) sono sempre legittimi e giustificativi acquisiti agli atti	Basso	(Sensibilizzazione e partecipazione) - Colloqui con il personale in servizio presso lo Staff 501792.	Sensibilizzazione e partecipazione	Durante i colloqui saranno illustrati gli aspetti attinenti al rispetto delle norme ed delle procedure sulle presenze/assenze e più in generale sul comportamento da tenere in servizio, secondo le previsioni del codice di comportamento (art. 11 del Codice di comportamento)	30/11/2023	Dirigente	numero delle riunioni, verbale di riunione	Num.	4,00

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Irregolare o svviante imputazione del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Codice di comportamento (art. 11, comportamento in servizio). adozione del sistema delle firme nell'arco della giornata lavorativa, su foglio firme fatto circolare in maniera inaspettata a dipendenti. Attesa l'esiguità del numero di dipendenti in servizio presso la UOD 50 07 06 e la percentuale di lavoratori in LAG, il controllo dei presenti riesce agevole anche visivamente. Formazione: disponibilità dei webinar in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale. In programma n° 2 focus: il primo su DGRC n° 5 del 10/01/2024 - proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania e importanza del CUC in funzione della interazione del dipendente con le misure dei PIAO. il secondo focus riguarderà il whistleblowing e le misure previste per i dipendenti che	Basso - procedimenti tracciati da sistemi informatici combinati con controlli sull'effettiva presenza/assenza dei dipendenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o svviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Medio - processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Medio - processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o svviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Fogli presenza straordinari per la verifica della presenza del personale Codice di comportamento (art. 11, comportamento in servizio)	Medio - processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501791 - STAFF – Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o svviante imputazione del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Pianificazione e ripartizione delle attività e dei carichi di lavoro. Calendarizzazione delle ferie nei periodi festivi e delle principali festività. Calendarizzazione mensile delle attività in LAG e in presenza.	Basso - La gestione degli adempimenti del personale ha un rating di rischio basso non rilevando verso l'esterno ed essendo proceduralizzata attraverso un sistema informatizzato implementato quotidianamente.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501700 - DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	501792 - STAFF Tecnico Amministrativo - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	02 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione normativa legislativa,contrattuale e regolamentare in vigore, nonché osservanza delle circolari che regolano la predisposizione e la tempistica dell'attività amministrativa.	Medio - La gestione degli adempimenti del personale ha un rating di rischio medio in quanto presente il fattore della discrezionalità. Tuttavia si ritiene che la proceduralizzazione attraverso un sistema informatizzato implementato quotidianamente sia una misura adeguata.	Medio								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501600 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501601 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - L'attuale misura prevede Riscontri e report alla SPL su richiesta. Essa risponde alle azioni di monitoraggio e controllo che il RPCT attua in relazione alle vigenti disposizioni nonché a quelle ulteriori che la Direzione Generale di incardinamento intende attuare	Basso - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501602 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - codice di comportamento: - notifica del codice di comportamento ai dipendenti; - riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente	Basso - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501603 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - codice di comportamento (artt. 2-11) -rotazione	Basso - Nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di dispositivo informativo e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Irregolare o svianteimputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli.,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure di carattere generale della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei responsabili di procedimenti e/o istruttori, la misura del antipantuflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente con eventuale sottoscrizione.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è regolamentata da normative di settore e, inoltre, da apposite disposizioni di servizio adottate dal Dirigente	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base ai personale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage. Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informative e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipuantaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale. Trattasi di processo con rating di rischio basso perché attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso	(Semplificazione) - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Semplificazione	Circolare con esplicitazione delle norme del contratto che regolamentano la fattispecie	30.11.2024	Responsabile del procedimento	adozione di almeno 1 circolare informativa	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Irregolare o svianteimputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Organizzazione ed efficientamento dei procedimenti per la gestione del personale, formazione in materia di personale. Reportistica aggiornata e costantemente verificata e programmata tempestivamente al fine di garantire la continuità del servizio. In tale contesto, inoltre, di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Medio - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale. Inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Medio	(Controllo) - controllo presenze	Controllo	controllo delle presenze con foglio firme	31/12/2025	Dirigente	controlli periodi, almeno 1 al mese	S/N	SI
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o svianteimputazione del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - La Misura del Codice di Comportamento è stata attuata non solo attraverso la doverosa notifica del nuovo codice di comportamento ai dipendenti e l'affissione in bacheca ma anche attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente. Il sistema informatico Sigrep consente il monitoraggio in tempo reale della fruizione degli istituti da parte del personale incardinato e di segnalare eventuali discrasie, (es. mancato recupero di un permesso).	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale. Il sistema informatico Sigrep consente il monitoraggio in tempo reale della fruizione degli istituti da parte del personale incardinato e di segnalare eventuali discrepanze.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'untà in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - codice di comportamento (artt. 2-11) -rotazione	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale. La misura attuata ed attuabile è quella relativa al Codice di Comportamento	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501893 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le Misure Generali del Codice di Comportamento (artt. 2, 6 e 7); Misure di carattere Generale della Disciplina del Conflitto di Interessi; attuazione disposizioni SMVAP.	Basso - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale. Il processo, infatti, non ha interazioni con l'esterno e le misure di prevenzione attuate risultano idonee.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - codice di comportamento (artt. 2-11), L'attività discrezionale è rimessa a controllo e decisione del Dirigente.	Basso - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e semibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy;	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Raccomandazioni periodiche a mezzo mail al personale che sovrintende i processi in ciascuna delle quali sarà sollecitata l'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Sensibilizzazione e partecipazione	note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale della SPL e della SSL in cui si articola che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600111 - Risorse strumentali, Centrale Acquisti	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi della ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600112 - Entrate e Tributi Contenzioso Tributario Risorse Finanziarie	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600113 - Università ricerca e innovazione politiche culturali e Turismo Sviluppo Economico e Attività produttive Fondi Europei	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600114 - Istruzione Formazione Lavoro e Politiche giovanili	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600115 - Sanità e Politiche Sociali	01 - Intero processo	Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600116 - Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600117 - Recupero Crediti Esecuzione	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600118 - Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600119 - Assistenza al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale, Contenzioso del Consiglio Regionale, degli Uffici Speciali, Contenzioso Costituzionale e Contabile nonché in materia di procedure d'infrazione Comunitaria e contenzioso UE- PNRR	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600191 - STAFF - Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600192 - STAFF - Vice Avvocato Capo AA.GG. Personale Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività del Contenzioso Amministrativo e dell'attività consultiva	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600100 - AVVOCATURA REGIONALE	600193 - STAFF - Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti e valutazioni ambientali – Società in house – Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività stragiudiziale nelle materie di competenza delle società in house della Regione	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7); Formazione: webinar/laboratorio "Misure di prevenzione della corruzione: individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" ; webinar del 26.03.2021 su Trasparenza e Privacy; Raccomandazioni periodiche al personale, a cura della SPL, a mezzo mail , sull'osservanza dei temi trattati dal Codice di Comportamento e rispetto della normativa vigente.	Basso - 1)Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600600 - GRANDI OPERE	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione.,		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Basso - Attività a discrezionalità limitata in quanto basata sul l'autorizzazione da parte dei Dirigenti di UOD, protocollate ed archiviate.	Basso	[Controllo] - Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti.	Controllo	Riunioni periodiche con il Dirigente di Staff	entro 30.11.2025	Dirigente SPL	Riunioni annuali	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di		Fattore abilitante - Esigualità o mancanza di misure dal trattamento del rischio	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza	Basso - Attività basata sull'analisi puntuale della esigenze d'ufficio e, pertanto, a discrezionalità limitata.	Basso	[Controllo] - Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti.	Controllo	Confronti periodici con il Dirigente.	Entro il 30.11.2025	Dirigente SSL	Riunioni annuali	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Irregolare o sviante imputazione del		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza	Basso - Attività a discrezionalità limitata in quanto basata sul l'autorizzazione da parte dei Dirigenti di UOD, protocollate ed archiviate.	Basso	[Controllo] - Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti.	Controllo	Confronti periodici con il Dirigente di Staff.	30/11/2025	Dirigente UOD	Riunioni annuali	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Intero processo	Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Basso - Attività a discrezionalità limitata	Basso	[Controllo] - Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti.	Controllo	Confronti periodici con il Dirigente di Staff.	entro il 30.11.2025	Dirigente UOD	Riunioni annuali	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600606 - Programma di interventi per un utilizzo plurimo della risorsa idrica dell'invaso di Campolattaro (BN)	03 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Basso - Il processo è già presidiato mediante riunioni periodiche fra Dirigenti e Direttore per calibrare adeguatamente i carichi di lavoro dei dipendenti.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Riunioni periodiche con i dipendenti	30/11/2025	Dirigente	N. riunioni periodiche	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600601 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Esigualità o mancanza di misure dal trattamento del rischio	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Basso - Attività a discrezionalità limitata	Basso	[Controllo] - Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti.	Controllo	Riunioni periodiche con i Dirigenti di UOD e Staff	Entro il 30.11.2025	Dirigente SSL	Riunioni annuali	Num.	2.00

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare-Procedure di Appalto PNRR	01 - Intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	No	Basso - L'attività è regolata da normativa specifica nonchè al CCNL e il dirigente si attiene ad essi oltre che alle circolari della D.G. Risorse Umane.	Basso	(Controllo) - Doppio controllo interno	Controllo	Report annuale riportante il numero delle richieste su cui è stato effettuato il doppio controllo corrispondente ad almeno il 50% delle istanze presentate.	entro il 30.11.2025	Il dirigente	Report annuale	Perc.	50.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600693 - STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	No	Medio - Il giudizio sintetico è medio in quanto mancano misure già attuate, poichè lo Staff è di nuova formazione.	Medio	Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Riunioni periodiche con il Dirigente di Staff91	entro il 30.11.2025	Dirigente SSL	Riunioni annuali	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600600 - GRANDI OPERE	600694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza. Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Basso - Attività a discrezionalità limitata	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Confronti periodici con il Dirigente di Staff	entro il 30/11/2025	Dirigente SSL	Riunioni annuali	Num.	2.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Intero processo	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della tempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Codice di Comportamento: art. 11 (comportamento in servizio), art. 13 (disposizioni particolari per i dirigenti). Astensione in caso di conflitto di interessi	Basso - La discrezionalità è molto limitata in quanto l'attività è strettamente disciplinata (disposizioni CCNL - CCDI) ed il rispetto delle disposizioni è adeguatamente presidiato dalle Misure già esistenti ed attuate.	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	14 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti., Disparità di trattamento nell'individuazione dei dipendenti a cui erogare 'attività formative., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Vengono effettuati periodicamente controlli sull'effettiva presenza del personale presso i luoghi di lavoro	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600904 - Politiche di Sviluppo delle Aree Interne-Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	12 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	18 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600906 - Legalità e Sicurezza	14 - Intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	13 - Intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo	19 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	16 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Monitoraggio periodico sulle attività espletate dal personale, anche alla luce di eventuali nuove competenze e/o funzioni. Verifica costante della fruizione delle ferie da parte del personale garantendo, nel contempo la piena funzionalità dell'Ufficio.	Basso - Al processo è stato assegnato un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente normativizzata e prevalutata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Attuazione del CCNL, dei CCDI e dell'art. 13 del Codice di comportamento., Utilizzo di sistemi informatici per l'assegnazione delle pratiche.	Basso - Valutazione di rischio bassa in ragione della tracciabilità del processo e della definizione delle rispettive prescrizioni a livello di contrattazione collettiva.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601001 - Vigilanza e controllo analogo sulle società sugli enti e organismi diversi dalle società partecipati o controllati	04 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Attuazione del CCNL, dei CCDI e dell'art. 13 del Codice di comportamento., Utilizzo di sistemi informatici per l'assegnazione delle pratiche.	Basso - Valutazione di rischio bassa in ragione della tracciabilità del processo e della definizione delle rispettive prescrizioni a livello di contrattazione collettiva.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	601091 - Funzioni di supporto tecnico e amministrativo	05 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Attuazione del CCNL, dei CCDI e dell'art. 13 del Codice di comportamento., Utilizzo di sistemi informatici per l'assegnazione delle pratiche.	Basso - Valutazione di rischio bassa in ragione della tracciabilità del processo e della definizione delle rispettive prescrizioni a livello di contrattazione collettiva.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Aggiornamento e archivio dei		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Notifica del codice di comportamento e trasmissione di circolari interne a tutti i dipendenti per sensibilizzare il personale su alcuni temi quali quelli disciplinati dagli artt. 5, 6, 7 e 14 (v. circ. n. 494461 del 06.10.2021, n. 509694 del 11.10.2021 e n. 505368 del 13.10.2021).	Basso - Processo sottoposto a monitoraggio continuo	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione]- Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia.	Sensibilizzazione e partecipazione	Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Dirigente	Adozione circolare interna	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601101 - Infrastrutture digitali	01 - Intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Eccessiva frammentazione della regolamentazione.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Adempimenti tracciati ed informatizzati ai sensi delle procedure previste dalle disposizioni attuative regionali	Basso - oggettività dei riscontri e necessità di assicurare continuità dei servizi,	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione]- Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia.	Sensibilizzazione e partecipazione	Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Dirigente	Adozione circolare interna	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - Intero processo	Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Adempimenti tracciati ed informatizzati ai sensi delle procedure previste dalle disposizioni attuative regionali	Basso - oggettività dei riscontri e necessità di assicurare continuità dei servizi.	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione]- Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia.	Sensibilizzazione e partecipazione	Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Dirigente	Adozione circolare interna	S/N	Si

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

PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601103 - Gestione documentale e conservazione dei doumenti informatici	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione dei piano delle ferie		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Adempimenti tracciati ed informatizzati ai sensi delle procedure previste dalle disposizioni attuative regionali	Basso - oggettività dei riscontri e necessità di assicurare continuità dei servizi	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia.	Sensibilizzazione e partecipazione	Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Il dirigente	Adozione circolare interna	Perc.	1.00
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Intero processo	Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione della attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Adempimenti tracciati ed informatizzati ai sensi delle procedure previste dalle disposizioni attuative regionali	Basso - oggettività dei riscontri e necessità di assicurare continuità dei servizi.	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia.	Sensibilizzazione e partecipazione	Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Dirigente	Adozione circolare interna	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	601200 - UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	06 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Assegnazione amministrativa e tecnica delle istanze presentate mediante l'utilizzo di un database condiviso. Pianificazione e fruizione dell'istituto dei congedi (FER) conformemente a quanto previsto dal CCNL 2019-2021, art. 38. Utilizzo dei permessi (PER, PRG, PPP) previa autorizzazione del Dirigente e nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCNL (Capo IV).	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso dal momento le attività ad esso riferite sono svolte nel rispetto delle disposizioni contrattuali (CCNL). Il processo in questione inoltre non rileva verso l'esterno.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	23 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - MG2: Codice di comportamento art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti	Basso - Ciascun dirigente di UOD si occupa della gestione del personale afferente alla propria UOD	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700501 - Affari generali - Supporto giuridico-amministrativo – Monitoraggio procedimenti autorizzativi relativi agli impianti da realizzarsi dalla Struttura, di competenza altre Direzioni Generali	01 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - MG2 Codice di comportamento Codice di comportamento: Art. 12 - disposizioni particolari per i Dirigenti	Basso - Ciascun Dirigente della UUOODD di riferimento si occupa della gestione del personale afferente alla propria UOD	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700502 - Attività tecniche connesse alla rimozione delle eco balle e bonifica dei siti liberati	09 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Si MG2 Codice di Comportamento Art.13 disposizioni particolari per i dirigenti	Basso - Ciascun dirigente delle UUOODD di riferimento si occupa della gestione del personale afferente alla propria UOD	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700503 - Impianti di trattamento della frazione organica proveniente dalla raccolta differenziata	10 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Si MG Codice di comportamneto. Art 13 Disposizioni particolari per i Dirigenti	Basso - Ciascun Dirigente della UUOODD di riferimento si occupa della gestione del personale afferente alla propria UOD	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700504 - Attività relative alle discariche, ai flussi della F.U.T. e alla realizzazione/adeguamento impiantistica prevista dal Piano Straordinario	12 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - MG 2 codice di comportamento: art. 13 disposizioni particolari per i dirigenti	Basso - Ciascun dirigente della propria unit di riferimento si occupa della gestione del personale	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE15 - Gestione dei rapporti con organizzazioni sindacali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501403 - Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - attività istruttoria per l'elaborazione di proposte di CCDI	Eccessiva frammentazione regolamentazione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure generali del vigente PTPCT: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2. astensione in caso di conflitto d'interessi 3. Formazione in materia di "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - In ordine alla gestione dei rapporti con le organizzazioni sindacali, va precisato che l'attività si traduce in adempimenti di mera segreteria come invio convocazioni, email ecc. a cui non si può dare alcuna rilevanza in termini di fase, processo o procedimento. Quello a cui va dato rilevanza è l'attività istruttoria per l'elaborazione di proposte di CCDI regionali	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE15 - Gestione dei rapporti con organizzazioni sindacali	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - specificatamente alla materia di salute e sicurezza sul lavoro	Rischio di interferenza della politica sindacale nelle attività dell'Ufficio.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Circolare email DG14 del 19/08: aggiornamento Codice Disciplinare; Circolare email del 27/07: aggiornamento codice di comportamento; Formazione: partecipazione al webinar asincrono "Codice di comportamento del personale della Giunta Regionale della Campania"	Medio - L'Ufficio del Datore di Lavoro/Sorveglianza Sanitaria ha dei confronti periodici con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nominati dal Dirigente dell'Ufficio del Datore di Lavoro su indicazione delle varie Organizzazioni Sindacali. Esiste quindi il rischio che le attività dell'Ufficio vengano direttate e influenzate per favorire le politiche sindacali	Medio								

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

PE - PERSONALE	2025PPE15 - Gestione dei rapporti con organizzazioni sindacali	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501482 - Sorveglianza Sanitaria	01 - specificatamente alla materia di salute e sicurezza sul lavoro	Rischio di interferenza della politica sindacale nelle attività dell'Ufficio.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Circolare email DG14 del 19/88: aggiornamento Codice Disciplinare; Circolare email del 27/07: aggiornamento codice di comportamento; Formazione: partecipazione al webinar asincrono "Codice di comportamento dei personale della Giunta Regionale della Campania"	Medio	Medio - L'ufficio del Datore di Lavoro/Sorveglianza Sanitaria ha dei confronti periodici con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nominati dal Dirigente dell'Ufficio del Datore di Lavoro su indicazione delle varie Organizzazioni Sindacali. Esiste quindi il rischio che la attività dell'Ufficio vengano direttate o influenzate per favorire le politiche sindacali								
PE - PERSONALE	2025PPE17 - Assegnazione ed erogazione vitalizio a favore degli ex assessori non consiglieri regionali.	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Intero processo	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - 1. Codice di comportamento: disposizioni in tema di partecipazione a ad associazioni ed organizzazione (art.5), di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse (art.6) di obbligo di astensione (art. 7) comportamento in servizio (art.11) obblighi di comportamento e valutazione della performance;2. L'Ufficio provvede ad adottare il relativo decreto di liquidazione sulla scorta dell'istruttoria effettuata nel rispetto dei vincoli di legge	Basso	Basso - Il rating basso è motivato dall'esistenza di precisi vincoli normativi. L'Ufficio inoltre attua puntualmente tutte le misure già previste dal piano.								
PE - PERSONALE	2025PPE18 - Cura dei procedimenti relativi ai commissari ad acta	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	02 - Intero processo	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - L'Ufficio si limita ad effettuare controlli di regolarità tecnico amministrativa ed a effettuare la relativa istruttoria amministrativa su indicazione dell'Organo politico. I vincoli normativi ed il confronto tra i funzionari coinvolti ed il dirigente azzerano spazi di discrezionalità	Basso - L'Ufficio si limita, sulla scorta delle determinazioni degli Uffici di presidenza, a verificare i profili giuridico formali attinenti alla nomina.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE19 - Rimborso delle missioni degli assessori regionali non consiglieri	400300 - Segreteria di Giunta	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Intero processo	Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Attuazione Codice di comportamento: disposizioni in tema di partecipazione a ad associazioni ed organizzazione (art.5), di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse (art.6) di obbligo di astensione (art. 7) comportamento in servizio (art.11) obblighi di comportamento e valutazione della performance;2. L'Ufficio adotta i provvedimenti nel rispetto del disciplinare approvato con DGR n.109/2019	Basso - Il rating basso è motivato dall'esistenza di precisi vincoli normativi statali e regionali in tema di rimborso per missioni. L'Ufficio inoltre attua puntualmente tutte le misure già previste dal piano.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Mappatura dei processi lavorativi e delle mansioni: Ricognizione iniziale, aggiornamento periodico.	Inadempimento (o adempimento parziale) nel comunicare/registrare/aggiornare le informazioni da parte delle varie Strutture Amministrative rendendo vano il monitoraggio da parte dell'Ufficio del Datore di Lavoro.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Strutture Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	02 - Gestione delle sedi di lavoro: Mappatura delle sedi di lavoro e della assegnazione alle strutture amministrative; Visite ispettive in loco effettuate dagli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione; Monitoraggio dei requisiti dei luoghi di lavoro di cui all'allegato IV del D.Lgs 81/2008	Inadempimento (o adempimento parziale) nel comunicare/registrare/aggiornare le informazioni da parte delle varie Strutture Amministrative rendendo vano il monitoraggio da parte dell'Ufficio del Datore di Lavoro.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Strutture Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	03 - Valutazione dei rischi: Individuazione dei pericoli e dei rischi; Valutazione e attribuzione di un ordine di priorità ai rischi; Definizione della strategia di prevenzione; Definizione delle misure di prevenzione e protezione.	Inadempimento (o adempimento parziale) nel comunicare/registrare/aggiornare le informazioni da parte delle varie Strutture Amministrative rendendo vano il monitoraggio da parte dell'Ufficio del Datore di Lavoro.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Strutture Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	04 - Assegnazione sede e mansione: Registrazione sul Sistema Informatico del Datore di Lavoro dei dati riguardanti l'assegnazione alle strutture amministrative del personale, della sede di lavoro e delle mansioni assegnate.	Inadempimento (o adempimento parziale) nel comunicare/registrare/aggiornare le informazioni da parte delle varie Strutture Amministrative rendendo vano il monitoraggio da parte dell'UDAL.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Strutture Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	05 - Formazione:Rilevazione dei fabbisogni formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro; Svolgimento dei corsi di formazione (Lavoratori, Preposti, Dirigenti, AGE, RSPP, ASPP, RLS)	Ritardi nella convocazione., Mancata partecipazione alle sessioni formative.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Strutture Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	06 - Dispositivi di protezione individuale: Rilevazione del fabbisogno quantitativo, l'acquisto, la consegna ai lavoratori di dispositivi di protezione individuale e l'informazione sull'utilizzo degli stessi	Data l'interconnessione dei vari processi riguardanti il SCSL l'evento rischioso è riconducibile all'inadempimento (o adempimento parziale) nel comunicare/registrare/aggiornare le informazioni da parte delle varie Strutture Amministrative rendendo vano il monitoraggio da parte dell'UDAL.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Strutture Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	07 - Infortuni. Incidenti e osservazione comportamenti pericolosi. Fornire le indicazioni in merito alla gestione del fenomeno infortunistico (evento avverso, incidente, infortunio, infortunio mancato) all'interno dell'Amministrazione; Attività ispettive preventive.	Inadempimento (o adempimento parziale) nel comunicare/registrare/aggiornare le informazioni da parte delle varie Strutture Amministrative rendendo vano il monitoraggio da parte dell'UDAL.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Strutture Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	08 - Vigilanza sul rispetto del divieto di fumo: Controllo inerente il corretto operato degli addetti alla vigilanza sull'osservanza del divieto di fumo attraverso visite ispettive.	Mancato controllo e/o mancata irrogazione della sanzione (principalmente perché il fumatore è il Dirigente o il Preposto antifumo stesso).		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - Ad oggi le segnalazioni di inosservanza del divieto di fumo nei locali adibiti a luoghi di lavoro della GRC, da parte dei Preposti Antifumo e dei lavoratori in generale, sono sporadiche. Resta comunque attivo l'obbligo per gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione durante le visite ispettive di verificare il rispetto del divieto.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	09 - Monitoraggio Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro. Monitoraggio su: Sedi di lavoro, Attività lavorative a rischio medio-alto, Vigilanza sull'osservanza del divieto di fumo	Inadempimento (o adempimento parziale) nel comunicare/registrare/aggiornare le informazioni da parte delle varie Strutture Amministrative rendendo vano il monitoraggio da parte dell'UDAL.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Struttura Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	10 - Riesame miglioramento del sistema Riesame annuale dei dati ottenuti dal Monitoraggio per l'aggiornamento del SGSL	Inadempimento (o adempimento parziale) nel comunicare/registrare/aggiornare le informazioni da parte delle varie Strutture Amministrative rendendo vano il monitoraggio da parte dell'UDAL.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Struttura Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE21 - Sorveglianza Sanitaria	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501482 - Sorveglianza Sanitaria	01 - Sorveglianza sanitaria: Redazione del Protocollo di Sorveglianza Sanitaria; Sottoporre a visita medica e ad accertamenti clinici i lavoratori allo scopo di rilevarne l'idoneità allo svolgimento della specifica mansione assegnata; Emissione del giudizio di idoneità.	Ritardi nella convocazione., Convocazione per una visita medica non corrispondente alla mansione assegnata., Mancata risposta alle convocazioni a visita medica da parte del medico Competente.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Misura specifica "Informatizzazione": attraverso il portale dell'Ufficio del Datore di Lavoro è possibile monitorare in tempo reale l'attuazione di ogni singolo processo in ogni sua fase, permettendo quindi di intervenire tempestivamente con un sollecito, laddove ci sia inadempienza, anche parziale, da parte della Struttura Amministrativa terza nei fornire informazioni	Basso - L'utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte della Struttura Amministrative terze; Le visite ispettive svolte in loco da parte degli Addetti al Servizio prevenzione e Protezione aiutano a ridurre parimenti i rischi derivanti da errori.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE22 - Rimborso delle missioni dei vertici istituzionali e del personale dipendente UDCP	400100 - Gabinetto del Presidente	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - VCG2 - FASE ISTRUTTORIA FINALIZZATA ALLA PREDISPOSIZIONE, DA PARTE DELLA SDG (400301) DEI PROVVEDIMENTI DI RIMBORSO	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Omissione di controlli sui giustificativi., Omissione di controlli., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - L'Ufficio adotta i provvedimenti nel rispetto della normativa vigente e dei relativi contratti collettivi, sulla base di idonea documentazione giustificativa. Trasparenza: obblighi di pubblicazione ex art. 14, co., lett. C D.lgs. 33/2013; obblighi di pubblicazione dei Decreti Dirigenziali di presa d'atto da parte della Segreteria di Giunta nella sotto-sezione "Regione Casa di Vetro" della sezione "Opengov" del sito istituzionale ai sensi della L.R. n. 23/2017.	Basso - Fase endo-procedimentale. Il rating basso è motivato dall'esistenza di precisi vincoli normativi. L'Ufficio inoltre attua puntualmente tutte le misure già previste dal piano.	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE23 - Incarichi di Elevata qualificazione del personale regionale"	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro - Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - Gestione e aggiornamento banca dati dei responsabili delle elevate qualificazioni sulla base dei decreti delle varie strutture regionali. Trasmissione al Trattamento Economico di file mensile riassuntivo degli aggiornamenti ai fini dell'adeguamento della relative indennità	Ritardo nella comunicazione dei dati., Omissione di alcune fasi di controllo.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - La struttura detiene una propria banca dati per la verifica ed il monitoraggio di tutti gli incarichi di PO/EQ assegnati al personale di ruolo della giunta regionale, tale BD è condivisa fra dirigente, funzionario e istruttore competenti ratione materia. La trasmissione del file di aggiornamento mensile della PO/EQ viene condivisa fra dirigente, funzionario e istruttore e firmato sia dal funzionario che da dirigente.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso									
PE - PERSONALE	2025PPE24 - Formazione del personale	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del Lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - Analisi dei fabbisogni formativi - Progettazione, gestione e monitoraggio degli interventi formativi da destinare sia al personale dirigente che a quello del comparto - Stesura della linee guida triennali e della relativa sezione del PIAO	Omissione di alcune fasi di controllo., Disparità di trattamento nell'individuazione dei dipendenti a cui rivolgere 'attività formativa.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Decreto n. 21 del 23/09/2021 "Linee guida per la gestione delle attività formative del personale regionale". Firma congiunta Dirigente/Funzionario sui provvedimenti. Lavoro in team per la gestione della Piattaforma e - learning regionale. Comunicazione assenza conflitto di interessi (art. 6 Codice Comportamento) ed attuazione Misure Generali del vigente PIAO - Sottosezione 2.3.7	Basso - Procedure regolamentate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso	[Regolamentazione] - Aggiornamento linee guida per la gestionedelle attività formative per il personale della Giunta regionale	Regolamentazione	Aggiornamento delle linee guida per la gestione delle attività formative per il personale della Giunta regionale a seguito di verifica sugli esiti di una prima attuazione	30/11/2024	Dirigente SSL	Decreto dirigenziale di conferma o di aggiornamento delle linee guida per la gestione delle attività formative per il personale della Giunta regionale	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE25 - Quiescenza	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - Intero processo	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Omissione di controlli., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - A presidio del presente processo risultano previste ed attuate le seguenti misure: 1.Misure Generali della vigente Sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 (MG2 Codice di Comportamento; MG3 Rotazione del personale; MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. doppia firma del funzionario e del dirigente; 4. Corso "PNA 2022-2024 novità e strumenti Schema per la redazione sez. Rischi corruttivi"; Corso "Whistleblowing novità del decreto n. 24_2023".	Basso - Trattasi di processo vincolato dalla normativa statale in materia di quiescenza nonché sufficientemente presidiato dalle misure già previste	Basso	[Controllo] - Aumento del campione di soggetti da sottoporre a verifica antipantouflage	Controllo	Ricognizione, tra tutte le strutture dell'Amministrazione regionale, ai fine di comire i dipendenti di categoria C e D che, cessati entro il triennio, siano stati destinatari di incarichi a titolo gratuito	30/11/2025	Dirigente p.t. U.O.D. 50 14 07	Indicatore: elenco dipendenti cessati che continuano a lavorare per l'ente	S/N	Si
PE - PERSONALE	2025PPE26 - Previdenza	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Omissione di controlli., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - A presidio del presente processo risultano previste ed attuate le seguenti misure: 1.Misure Generali della vigente Sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 (MG2 Codice di Comportamento; MG3 Rotazione del personale; MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. doppia firma del funzionario e del dirigente; 4. Corso "PNA 2022-2024 novità e strumenti Schema per la redazione sez. Rischi corruttivi"; Corso "Whistleblowing novità del decreto n. 24_2023".	Basso - Trattasi di processo vincolato dalla normativa statale in materia di previdenza nonché sufficientemente presidiato dalle misure già previste	Basso									

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

PE - PERSONALE	2025PPE27 - Credito e trattenute extra fiscali. Gestione servizio assistenziale	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	01 - Intero processo	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Omissione di controlli., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - 1. Misure Generali del vigente PTPCT (2.2 Codice di Comportamento; 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3. formazione: Corso "Misure di prevenzione della corruzione:individuazione e soluzioni organizzative per l'attuazione" destinato ai Dirigenti ed al personale del comparto;	Basso - Trattasi di processo vincolato dalla normativa statale in materia di cessione del quinto dello stipendio (D.P.R.n. 180/1950, D.P.R.n. 895/1950, Circolare n. 2/2005 Ragioneria Generale dello Stato) e di adempimenti a carico del sostituto di imposta nonché sufficientemente presidiato dalle misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE28 - Trattamento economico del personale regionale e comandato e gestione procedure stipendiali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo, comprese le competenze stipendiali mensili e relativi contributi, la liquidazione mensile del trattamento economico accessorio, la fiscalità passiva (imposte e contributi, inclusi: predisposizione certificazioni annuali modello CUD e modello 770 parte fiscale, inoltro telematico agli enti previdenziali delle relative denunce mensili (DMA e UNIEMENS) e della certificazione annuale Modello 770 parte contributiva), la liquidazione di arretrati e/o aggiornamenti economici per applicazioni contrattuali, la determinazione dei premi di produttività in esito ai processi di valutazione individuale, tenuto conto degli istituti contrattuali.	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento e mancata trasparenza amministrativa., Mancato controllo del foglio presenze mensile.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; - L'elaborazione delle buste paga degli operai forestali è stata affidata, mediante gara sul Mepa, ad un consulente esterno. Il consulente è tenuto ad utilizzare il portale Team System, anch'esso selezionato dalla Regione mediante gara. Le procedure sono pertanto ben definite e vincolate a sistemi informatici pre-programmati.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poichè è soggetto alle disposizioni del CCNL e del CCDI. Inoltre le misure attuate garantiscono la tenzialità dell'addetto al processo.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE28 - Trattamento economico del personale regionale e comandato e gestione procedure stipendiali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501405 - Trattamento economico personale regionale e comandato - gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi - gestione servizio contributivo - costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	01 - L'intero processo: liquidazione delle competenze stipendiali fondamentali e accessorie mensili, comprese di liquidazione di arretrati e/o aggiornamenti economici per applicazioni contrattuali, liquidazione dei premi di produttività in esito ai processi di valutazione individuale, i relativi adempimenti contributivi anche con inoltro telematico agli enti previdenziali delle relative denunce mensili (UNIEMENS, Fondo Perseo, INPGI, ONAOSI), predisposizione della certificazioni annuali modello CU	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Omissione e/o irregolarità nei controlli dei risultati., Omissione di controlli.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - 1. controlli dalla query delle risultanze stipendiali 2. obbligo di pubblicazione su Casa di Vetro	Basso - Trattasi di processo vincolato dalla normativa statale in materia contrattuale, fiscale e previdenziale nonché sufficientemente presidiato dalle misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE29 - Costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501405 - Trattamento economico personale regionale e comandato - gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi - gestione servizio contributivo - costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	01 - Costituzione e monitoraggio dei fondi delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.	Omissione di controlli., Omissione e/o irregolarità nei controlli dei risultati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Trasparenza: pubblicazione art. 21, c. 2 del d.lgs. 33/2013 e Casa di vetro	Basso - Trattasi di processo strettamente disciplinato e vincolato dalla normativa statale in materia contrattuale	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE30 - Attribuzione e modifica profili professionali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Presa d'atto attribuzione e/o modifica del profilo professionale da parte dei Responsabili delle Strutture	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento e mancata trasparenza amministrativa., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO : 1. Trasparenza: obblighi di pubblicazione CASA DI VETRO (articoli 5 e 7-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013 e art. 5 L.R. 23/2017) 2. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 3. doppia firma dirigente/funzionario ; 4.astensione in caso di conflitto d'interessi; 5.Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania")	Basso - Trattasi di procedura di attribuzione/variazione dei profili professionali regolamentata e disciplinata in dettaglio con decreto dirigenziale n.17/2021 e presidiata da misure già esistenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE31 - Inquadramento del personale	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Intero processo	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento e mancata trasparenza amministrativa.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO: 1. Trasparenza: obblighi di pubblicazione CASA DI VETRO (articoli 5 e 7-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013 e art. 5 L.R. 23/2017) 2. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 3. doppia firma dirigente/funzionario ; 4.astensione in caso di conflitto d'interessi; 5.Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania")	Basso - le procedure di inquadramento discendono da esecuzioni di sentenze o da applicazioni di disposizioni normative per cui non sussistono margini di discrezionalità nella definizione delle stesse che risultano già presidiate da misure esistenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE32 - Risoluzione rapporto di lavoro art. 72, comma 11, del d.l. 112/2008	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Richiesta parere alla Struttura di appartenenza del dipendente; adozione provvedimento di risoluzione a seguito delle determinazioni dell'Assessore al ramo	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2. doppia firma dirigente/funzionario 3.astensione in caso di conflitto d'interessi 4 .Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - il provvedimento di risoluzione adottato dalla struttura prende atto delle determinazioni assunte dall'Assessore sulla base di una procedura definita e disciplinata dalla DGRC 886/2014	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE33 - Trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - adozione del provvedimento finale sulla base dell'assenso rilasciato dal responsabile della struttura di appartenenza in ordine alla non incidenza della trasformazione sulla operatività dell'ufficio - inoltre nell'ipotesi in cui venga richiesta la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per lo svolgimento di altra attività lavorativa e il dirigente della struttura presso cui è incardinato il richiedente a verificare la compatibilità con l'attività d'ufficio	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO: 1. Trasparenza: obblighi di pubblicazione Casa di vetro (articoli 5 e 7-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013 e art. 5 L.R. 23/2017) 2. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 3. doppia firma dirigente/funzionario 4.astensione in caso di conflitto d'interessi 5.Formazione in materia di "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - il provvedimento di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time è subordinato alla verifica di presupposti definiti dalla legge e dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 e risulta presidiato da misure già previste	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE34 - Aspettative e congedi previsti da disposizioni di legge o contrattuali	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - L'intero processo/Per talune tipologie di congedi e aspettative la concessione è subordinata al rilascio di formale nulla osta da parte dell'ufficio di appartenenza del dipendente che deve attestare la insussistenza di esigenze organizzative ostative all'accoglimento de3lla richiesta	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento e mancata trasparenza amministrativa., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generali del vigente PIAO: 1. Trasparenza: obblighi di pubblicazione Casa di vetro (articoli 5 e 7-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013 e art. 5 L.R. 23/2017) 2. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 3. doppia firma dirigente/funzionario 4.astensione in caso di conflitto d'interessi 5.Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania")	Basso - Le ipotesi di aspettative e di congiedo sono tutte tipizzate, cioè previste da disposizioni di legge o di contratto, sicchè i relativi i provvedimenti sono subordinati alla verifica di presupposti definiti da norme di legge e dai contratti e risultano presidiati da misure già esistenti	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE35 - Rientro in servizio a seguito dell'esercizio del diritto alla conservazione del posto previsto per i dimissionari vincitori di concorso presso altro Ente	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2. doppia firma dirigente/funzionario 3.astensione in caso di conflitto d'interessi 4 .Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il provvedimento di conservazione del posto è rilasciato a seguito della presa d'atto della sussistenza dei presupposti indicati dall'art. 20 del vigente CCNL Comparto funzioni Locali per cui non risultano margini di discrezionalità. Detti procedimenti risultano già presidiati da misure esistenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE36 - Adozione provvedimenti conseguenti al superamento del primo periodo di comporto su segnalazione dell'ufficio di appartenenza del dipendente ovvero dell'ufficio ispettivo	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Comunicazione al dipendente, su segnalazione della struttura di appartenenza, dell'approssimarsi del superamento del primo periodo di comporto. Eventuale avvio presso la commissione medica competente della procedura di accertamento della idoneità alla concessione dell'ulteriore periodo di 18 mesi. Adozione del provvedimento di presa d'atto dell'esito della procedura	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2. doppia firma dirigente/funzionario 3.astensione in caso di conflitto d'interessi 4 .Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Trattasi di procedimento adottato su segnalazione dell'ufficio di appartenenza del dipendente ovvero dell'ufficio ispettivo, volto a verificare il superamento del periodo di comporto sulla base delle assenze per malattia effettuate dai dipendenti secondo le disposizioni di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018, con conseguente comunicazione alla UOD Trattamento Economico delle decurtazioni da applicare sulla base della citata disposizioni contrattuali. Detti procedimenti risultano già presidiati da misure esistenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE37 - Dispensa dal servizio per inidoneità temporanee o permanenti ai sensi del d.P.R. 171/2011	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Il provvedimento è adottato prendendo atto di quanto accertato dalla Commissione medica di verifica in ordine all'idoneità del dipendente al proficuo lavoro	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura., Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2. doppia firma dirigente/funzionario 3.astensione in caso di conflitto d'interessi 4 .Formazione in materia di "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il provvedimento finale recepisce quanto accertato in sede di Commissione medica di verifica in ordine all'idoneità del dipendente al proficuo lavoro per cui non risulta alcun margine di discrezionalità. Detti procedimenti risultano già presidiati da misure esistenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE38 - Concessione permessi diritto allo studio	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Intero processo	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2. doppia firma dirigente/funzionario 3.astensione in caso di conflitto d'interessi 4 .Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il beneficio è rilasciato previa verifica dei presupposti previsti dal contratto e nel rispetto del limite prescritto e dell'ordine cronologico di arrivo delle relative istanze . Detti procedimenti risultano già presidiati da misure esistenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE39 - Monetizzazione ferie maturate e non godute all'atto della cessazione del rapporto di lavoro nei casi esclusi dal generale divieto introdotto dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 convertito nella legge 135/2012	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Adozione del provvedimento nelle sole ipotesi richiamate dai pareri del DFP del 2012, previa acquisizione della documentazione dalla struttura di appartenenza.	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse per il responsabile della procedura.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Misure generali del vigente PIAO: 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente 2. doppia firma dirigente/funzionario 3.astensione in caso di conflitto d'interessi 4 .Formazione in materia di ("Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Il provvedimento è adottato a seguito di cessazione del rapporto di lavoro nelle sole ipotesi consentite dalla legge, vale a dire dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 convertito nella legge 135/2012, alla luce delle interpretazioni rese dal Mef-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per cui non risultano margini di discrezionalità. Detti procedimenti risultano già presidiati da misure esistenti	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE41 - Gestione del sistema informativo per l'amministrazione dei dipendenti della G.R.C.	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501413 - Sistemi informativi di gestione del personale	01 - Amministrazione, analisi, definizione dei requisiti e verifiche funzionali dei sistemi informatici di pertinenza della DG Risorse Umane, in raccordo con l'Ufficio speciale per Crescita e la Transizione Digitale	Ritardo nella comunicazione dei dati.	Approvazione di requisito e/o verifica funzionale non conforme alle esigenze dell'Amministrazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Riunioni periodiche per verificare il rispetto dei termini e dei tempi progettuali Costituzione di task force interdisciplinari all'interno della DG 14 (es. Time Management e Posizioni di EQ) Processo condiviso con altri uffici ratione materiae Acquisizione periodica del Modello 1 "Conflitto di interessi" sottoscritto dai dipendenti della UOD	Basso - Nonostante possa sussistere un interesse esterno, dovuto agli interessi dei fornitori incaricati della manutenzione sui sistemi informatici, il rischio complessivo può essere considerato basso. Infatti, i fornitori sono sempre contrattualizzati, e pertanto formalmente controllati e monitorati, anche in fase di esecuzione, dall'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale. Questa sorta di doppio controllo, unitamente alle misure già indicate, costituiscono complessivamente un'importante mitigazione del rischio potenziale.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE42 - Elaborazione dei dati presenti nei sistemi informatici di gestione del personale	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501413 - Sistemi informativi di gestione del personale	01 - Supporto alla UOD della DG Risorse Umane nella produzione di report e monitoraggio di specifica competenza	Ritardo nella comunicazione dei dati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Riunioni periodiche per valutare congiuntamente con il personale coinvolto il carico di lavoro delle estrazioni dati richieste Codice di comportamento (art. 13, con particolare riferimento ai carichi di lavoro)	Basso - Trattasi di elaborazioni tecniche su richiesta di altre Strutture, competenti per la valutazione di merito degli esiti della stesse.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE43 - Ricostituzione facoltativa del rapporto di lavoro entro 5 anni dalla data della dimissioni	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Adozione del provvedimento di ricostituzione del rapporto di lavoro previa verifica da parte del competente ufficio della disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Ente	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Coinvolgimento di più strutture nel processo, atteso che la verifica della disponibilità del posto in organico è rimessa ad altro ufficio della Direzione; istruttoria svolta congiuntamente dal funzionario e da un istruttore amministrativo nella fase propedeutica all'adozione del provvedimento.	Basso - Atteso che il procedimento è adottato a seguito della collaborazione in fase istruttoria di più dipendenti e previo coinvolgimento di altra struttura ai fini della ricognizione della disponibilità del posto in organico, il rischio connesso risulta essere basso.	Basso								
PE - PERSONALE	2025PPE44 - Progressioni verticali ordinarie ("a regime") e Progressioni verticali in deroga (o "transitorie" 2023/2025)	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501402 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Disciplinare di attuazione degli istituti; Accordo in Delegazione Trattante; Avviso ai dipendenti, presentazione delle domande di partecipazione in via telematica; istruttoria ammissione/esclusione; [in aggiunta, per le verticali a regime, prove selettive e relativa valutazione]; attribuzione del punteggio per i titoli; approvazione delle graduatorie di merito; stipula del contratto individuale di lavoro.	Rischio di interferenza della politica sindacale nella attività dell'Ufficio., Criteri di selezione non trasparenti finalizzato a favorire taluni soggetti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - 1 Trasparenza Amministrativa: pubblicazione su Casa di Vetro e Amministrazione Trasparente di tutti i provvedimenti. 2. Misure Generali del vigente PIAO2024_2026 (MG2 Codice di Comportamento; MG4 Astensione in caso di conflitto di interessi); 3. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 4. doppia firma del Dirigente e del Funzionario responsabile del procedimento; 5. Formazione obbligatoria del personale della struttura tenuta nell'anno 2023 in materie specifiche e Corso di Formazione SNA "Gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale" 2023-2024.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente previstiate da misure già previste	Basso								

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

PE - PERSONALE	2025PPE45 - Tirocini formativi e di orientamento curriculari	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - Attivazione di tirocini formativi e di orientamento curriculari a favore di studenti universitari (compresi gli iscritti a master universitari ed a corsi di dottorato) da svolgersi presso le strutture amministrative della Giunta regionale della Campania	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Trasparenza: pubblicazione dello schema di convenzione attivazione tirocini, schema di progetto formativo, schema di accordo privacy e modello di attestazione della SPL di disponibilità alla effettuazione del tirocinio curriculare, circolare esplicativa in Casa di Vetro e nella sezione dei amministrazione trasparente "altri contenuti/dati ulteriori/tirocini presso la Giunta della Regione Campania"	Basso - Il processo è stato fortemente procedimentalizzato, tutti gli schemi da utilizzare sono stati approvati formalmente e non sono modificabili, tutta la documentazione necessaria è pubblicata (delibere, decreti, schemi, documenti editabili, circolare), tale tipologia di tirocini non prevede alcun compenso/rimborso per il tirocinante. tutta la documentazione dei tirocini svolti presso le SPL della Giunta devono essere trasmessi alla Direzione Generale per le Risorse Umane che ne verifica la completezza.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP01 - Provvedimenti inerenti il rilascio, la sostituzione e la revoca del titolo abilitativo alla professioni turistiche di cui alla Legge Regione Campania n. 11/1986	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Segregazione delle funzioni (istruttoria, secondo livello decisorio).	Basso - Procedura standardizzata relativa a diritti acquisiti che non consente discrezionalità e determina un rating basso.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP02 - Rilascio dell'attestato di idoneità alle funzioni di Direttore Tecnico di Agenzia di viaggi	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Segregazione delle funzioni: istruttoria espletata da ente strumentale della Regione Campania , rilascio dell'attestato dal dirigente della uod della Regione Campania solo a seguito di parere positivo espresso dal richiamato ente.	Basso - Procedura standardizzata definita da una norma dello Stato (art.29 del D.lgs 206/2007), da Delibere di Giunta e dalla normativa sopravvenuta (DM 1432/2021) senza margine di discrezionalità. Misure di trasparenza e regolamentazione idonee	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP03 - Valutazione delle manifestazioni di interesse trasmesse da enti, imprese ed associazioni del comparto turistico per la partecipazione alle fiere di settore	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Segregazione delle funzioni (istruttoria, secondo livello decisorio). Criteri di scelta pubblici resi noti sul Burc e sulle "news" del sito istituzionale. L'elaborazione dell'elenco degli operatori che partecipano alle fiere avviene sulla base di un criterio meramente cronologico di acquisizione delle domande senza particolare valutazione discrezionale	Basso - Prassi amministrativa consolidata con manifestazione d'interesse rivolta agli operatori del settore che prevede criteri di scelta prevalentemente cronologici. Le misure di trasparenza adottate quali la pubblicazione dei criteri sulla sezione "Amministrazione Trasparente" della home page della Regione Campania risultano idonee.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP04 - Autorizzazione allo svincolo della destinazione turistico-ricettiva delle strutture alberghiere, propedeutica al cambio di destinazione urbanistica da parte del comune	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico- amministrativo	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure generale del PIAO: Rotazione del personale , rotazione tra funzionari della stessa SSL, ove possibile oppure condivisione delle responsabilità in senso orizzontale. Trasparenza: pubblicazione in Casa di Vetro. Anno 2023: condivisione dei provvedimenti fra gli stessi funzionari e il dirigente prima dell'emanazione degli atti. Anno 2024: l'istruttoria della richiesta di svincolo turistico avviene a rotazione tra i funzionari e l'esito è sempre condiviso fra tutti i funzionari e il dirigente prima dell'emanazione del diniego o dell'accoglimento.	Basso - Procedimento regolamentato da specifica legge regionale n. 19/2000 e ben presidiato nei passaggi procedurali, inoltre le misure di trasparenza contribuiscono a rendere palesi le determinazioni soggette quindi ad un ulteriore controllo da parte dell'utenza finale. La rotazione dei funzionari della stessa SSL e la condivisione degli atti prima della loro adozione contribuiscono a tenere basso il rating di rischio.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP05 - Concessioni/alienazioni di beni del patrimonio regionale	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	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.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, Inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	02 - Procedimento concessorio d'ufficio	Concessioni a soggetti non legittimati., Erronea indicazione di diritti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Il processo per la redazione dell'avviso è stato standardizzato. Si segnala che per l'annualità 2023 non vi sono avvisi da redigere, come da Piano delle valorizzazioni allegato alla legge di bilancio. Pubblicazione secondo la normativa della trasparenza dei provvedimenti adottati	Medio - Il processo è stato standardizzato mediante la predisposizione di un format di avviso, richiesta di pareri, con conseguente bassa discrezionalità di chi opera. La ridotta discrezionalità relativa a tale processo ne giustifica un livello di rischio inferiore al processo su istanza di parte, per il quale il livello di discrezionalità risulta più elevato.	Medio	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Controllo	Istruttorie preliminari. Eventuali verifiche di interesse ai sensi del d.lsg 42/04	30.11.2024	Dirigente UOD 501501	Relazione circa eventuali azioni poste in essere	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	03 - Procedimento concessorio a istanza dell'interessato	Concessioni a soggetti non legittimati., Erronea indicazione di diritti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Pubblicazione secondo la normativa della trasparenza dei provvedimenti adottati	Alto - IL processo presenta un interesse esterno alto	Alto	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Controllo	Verifiche a campione	Entro il 30/11/2024	Dirigente DG 501501	Relazione sulle eventuali attività poste in essere	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	06 - Esecuzione del contratto di concessione	Omissione controlli.		Fattore abilitante - Assenza dei controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Si effettuano controlli a campione sulle concessioni demaniali in essere	Medio - Durante l'esecuzione dei contratti di concessione demaniale vengono effettuati dei controlli a campione	Medio								

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., 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)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Concessioni a soggetti non legittimati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - rotazione nell'assegnazione delle pratiche a funzionari e istruttori fermo restando la verifica e sottoscrizione di ogni provvedimento finale di competenza del Dirigente della Struttura - i funzionari e istruttori coinvolti condividono ed attuano almeno le seguenti misure : conflitti di interesse ai sensi art. 6 bis L.241/90 e ss.mm.ii. e codice di comportamento art 12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Concessioni a soggetti non legittimati., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure di carattere generale della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei responsabili di procedimenti e/o istruttori, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente con eventuale sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Concessioni a soggetti non legittimati., 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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto d'interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Disciplina del conflitto di interessi) - Acquisizione dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi in ipotesi o fasi procedimentali ulteriori e specifiche rispetto a quelle obbligatorie per legge	Disciplina del conflitto di interessi	Circolare esplicativa e predisposizione di modello dichiarativo	30.11.2024	Responsabile del procedimento	num 1 report di controllo e acquisizione di dichiarazione	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Concessioni a soggetti non legittimati., 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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto d'interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Rotazione) - Rotazione periodica (anche con criteri di casualità) delle pratiche al personale	Rotazione	Circolare esplicativa con modalità e caratteristiche di rotazione del personale	30.11.2024	Responsabile del procedimento	,adozione di almeno n. 1 circolare informativa	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Concessioni a soggetti non legittimati., Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore.	Basso	(Trasparenza) - Adempimenti ulteriori di trasparenza per gli atti non gestiti automaticamente tramite E-grammata	Trasparenza	Report concessioni	30/11/2025	Dirigente e Responsabile	Report concessioni da pubblicare online	S/N	Si

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	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),. Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Concessioni a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di Comportamento e Rotazione La misura del Codice di Comportamento è stata attuata non solo attraverso la doverosa notifica del codice di comportamento ai dipendenti e l'affissione in bacheca ma anche attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente. La misura della rotazione del personale è stata attuata attraverso l'assegnazione di un nuovo incarico di Posizione a funzionario esperto tecnico, giusto decreto dirigenziale n.140/2021 del 14 aprile 2021.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono già pubblicati in Casa di Vetro.	Basso	[Regolamentazione] - Predisposizione di un disciplinare interno sulla determinazione sulla determinazione dei canoni annui di concessione degli indennizzi per occupazione senza titolo delle aree appartenenti al demanio idrico dello Stato da sottoporre anche alle valutazioni del Direttore Generale di appartenenza.	Regolamentazione	Predisposizione di un disciplinare interno sulla determinazione dei canoni annui di concessione e degli indennizzi per occupazione senza titolo delle aree appartenenti al demanio idrico dello Stato da sottoporre anche alle valutazioni del Direttore Generale di appartenenza.	30.11.2023	Dirigente SSL	Trasmissione del disciplinare al Dirigente SPL	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.,. 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),. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - rotazione nell'assegnazione delle pratiche a funzionari e istruttori fermo restando la verifica e sottoscrizione di ogni provvedimento finale di competenza del Dirigente della Struttura - i funzionari e istruttori coinvolti condividono ed attuano altresì le seguenti misure : conflitti di interesse ai sensi art. 6 bis L.241/90 e ss.mm.ii. e codice di comportamento art 12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono pubblicati in Casa di Vetro	Basso							
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Scarsa trasparenza., Concessioni a soggetti non legittimati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.,. Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche a sorteggiodtti).		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al personale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage. Verifica, anche in loco, sul rispetto degli obblighi previsti dal contratto.	Basso - Il sistema procedurale presenta un rating di rischio basso in quanto attività mediamente vincolata perché disciplinata dalla norma di settore.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio, anche con verifiche in loco, sul rispetto degli obblighi previsti dal contratto	Controllo	Verifica su un campione del 3% delle concessioni attive, e comunque 1, da parte del funzionario diverso dal responsabile del procedimento	30/11/2025	Dirigente	Verbale di controllo	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP07 - Attribuzione gratuita di patrocini	400100 - Gabinetto del Presidente	400109 - Ufficio IX - Rappresentanza istituzionale e relazioni esterne del Presidente	01 - Intero processo	Attribuzione di patrocinii in conflitto di interessi.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Astensione in caso di conflitto di interessi	Basso - Benché non esista un regolamentazione specifica, ci si attiene alle disposizioni approvate con il Regolamento recante disposizioni per la concessione del patrocinio e manifestazioni con concessione di contributo finanziario da parte della Presidenza della Giunta Regionale (DPGRC n. 215/2003).	Basso							
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP09 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - Intero processo	Istruttoria carente., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Omissione dei controlli e delle verifiche preacitti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misura generale: astensione in caso di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione dei dati e dell'elenco degli iscritti agli albi nel portale dell'Assessorato agricoltura; Misura specifica:Attuazione della disposizioni della documentazione tecnica di settore;	Basso - Il processo ha un basso rating di rischio in quanto vincolato all'osservanza delle procedure e delle regole stabilite nella documentazione tecnica di settore.	Basso							
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP09 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - Intero processo	Omissione dei controlli e delle verifiche preacitti., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Istruttoria carente.,		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguata competenze del personale addetto ai processi	Si - - astensione in caso di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; - attuazione della disciplina in materia di incompatibilità dell'incarico ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001; - pubblicazione dell'albo nel sito dell'Assessorato Agricoltura.	Basso - Il processo ha un basso rating di rischio, in quanto vincolato all'osservanza delle regole del documento tecnico adottato in conformità alle vigenti normative.	Basso	[Regolamentazione] - Attuazione della disposizioni del documento tecnico relative ai requisiti per l'iscrizione all'albo delle Associazioni sportive della pesca e ambientaliste	Regolamentazione	Attuazione del documento tecnico relativo ai requisiti per l'iscrizione (DDR n. 328 del 28/12/2020). La misura consiste nell'osservanza del documento ufficiale che definisce gli elementi non esplicitati dalla vigente normativa in materia. Nel documento sono dettagliati sia i requisiti soggettivi per l'iscrizione, sia le fasi del procedimento amministrativo seguito dagli uffici competenti	30/11/2024	Dirigente della UOD 50.07.19	Osservanza nei procedimenti di iscrizione sedi / richieste di iscrizione pervenute	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP09 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - Intero processo	Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Istruttoria carente., Omissione dei controlli e delle verifiche preacitti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misura generale: astensione in caso di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione dei dati e dell'elenco degli iscritti agli albi nel portale dell'Assessorato agricoltura; Misura specifica:Attuazione della disposizioni della documentazione tecnica di settore;	Basso - Il processo ha un basso rating di rischio, in quanto vincolato all'osservanza delle procedure e delle regole stabilite nella documentazione tecnica di settore.	Basso							
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP09 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - Aggiornamento	Omissione dei controlli e delle verifiche preacitti., Istruttoria carente., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - - astensione in caso di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; - pubblicazione dei dati e dell'elenco degli iscritti agli albi nel portale dell'Assessorato agricoltura; - Attuazione delle disposizione della documentazione tecnica di settore; - Attivazione, per alcune materie, di procedure informatizzate per la gestione delle attività e dei dati ad esse afferenti.	Basso - Il processo ha un basso rating di rischio, in quanto vincolato all'osservanza delle procedure e delle regole stabilite nella documentazione tecnica di settore.	Basso							
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP09 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Aggiornamento	Istruttoria carente., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Omissione dei controlli e delle verifiche preacitti.		Fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misura generale: astensione in caso di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione dei dati e dell'elenco degli iscritti agli albi nel portale dell'Assessorato agricoltura; Misura specifica:Attuazione della disposizioni della documentazione tecnica di settore;	Basso - Il processo ha un basso rating di rischio, in quanto vincolato all'osservanza delle procedure e delle regole stabilite nella documentazione tecnica di settore.	Basso							

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP09 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Aggiornamento	Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti., Istruttoria carente., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misura generale: astensione in caso di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione dei dati e dell'elenco degli iscritti agli albi nel portale dell'Assessorato agricoltura; Misura specifica:Attuazione delle disposizioni della documentazione tecnica di settore	Basso - Il processo ha un basso rating di rischio, in quanto vincolato all'osservanza delle procedure e delle regole stabilite nella documentazione tecnica di settore.	Basso									
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP09 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - Aggiornamento	Istruttoria carente., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Misura generale: astensione in caso di conflitto di interessi ai semi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione dei dati e dell'elenco degli iscritti agli albi nel portale dell'Assessorato agricoltura; Misura specifica: Attuazione delle disposizioni della documentazione tecnica di settore.	Basso - Il processo ha un basso rating di rischio, in quanto vincolato all'osservanza delle procedure e delle regole stabilite nella documentazione tecnica di settore.	Basso									
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP09 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - Aggiornamento	Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti., Istruttoria carente., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Astensione in caso di conflitto di interessi come previsto dagli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento e dall'art. 6 bis della L.241/1990 e s.m.i.; pubblicazione dei dati e dell'elenco degli iscritti agli albi nel portale dell'Assessorato agricoltura; attuazione delle disposizioni della documentazione tecnica di settore.	Basso - Il processo ha un basso rating di rischio, in quanto vincolato all'osservanza delle procedure e delle regole stabilite nella documentazione tecnica di settore.	Basso									
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP10 - Autorizzazioni per le utilizzazioni/stipula di contratti per somministrazioni a terzi/ammissione acque ecc., acque minerali e termali.	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Intero processo	Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo., Concessionari a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione della istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in ammonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90. Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc.) attestanti gli esiti dei controlli stessi;	Medio - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata, tuttavia ha un interesse (anche se non particolarmente rilevante) esterno medio per il valore indiretto delle autorizzazioni rilasciate	Medio	[Rotazione] - Istituzione di una commissione di valutazione delle istanze presentate definita con decreto dirigenziale della SPL.	Rotazione	nomina di una commissione di valutazione delle istanze con esperti interni e/o esterni alla Direzione a seguito della emanazione dello specifico bando	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	Istituzione di N. 1 Commissione a seguito dell'emanazione di uno specifico bando	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP11 - Concessioni acque minerali e termali piccole utilizza zionilocali,acque di sorgente	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Restanti attività	Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo., Concessionari a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione della istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in ammonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc.) attestanti gli esiti dei controlli stessi;	Medio - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata, tuttavia ha un interesse (anche se non particolarmente rilevante) esterno medio per il valore indiretto delle autorizzazioni rilasciate	Medio	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2,00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP11 - Concessioni acque minerali e termali piccole utilizza zionilocali,acque di sorgente	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	02 - Studi e ricerche di settore	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ricognizione artatamente inesatta o incompleta., Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di conflitti d'interesse (art. 6), Obbligo di astensione (art. 7), Prevenzione della corruzione e whistlebloweing (art. 8), Comportamento nei rapporti tra privati (art. 10), Comportamento in servizio (art. 11), Rapporti con il pubblico (art. 12) che si applicano anche nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Regione (art. 2).	Basso - Trattasi di attività di analisi e raccolta di dati priva di discrezionalità e che presenta un interesse esterno basso.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro la fine di ogni semestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2,00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP12 - Permessi di ricerca per acque minerali e termali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Restanti attività	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo., Concessionari a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attributivi di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in ammonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc.)attestanti gli esiti dei controlli stessi;	Medio - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata, tuttavia ha un interesse (anche se non particolarmente rilevante) esterno medio per il valore indiretto delle autorizzazioni rilasciate	Medio	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento. Per il personale personale dipendente della UOD vi sarà anche una ricognizione sull'insorgenza di eventuali conflitti di interesse.	Entro la fine di ogni semestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente di UOD	Note quadrimestrali di ricognizione sul codice di comportamento e sui conflitti di interesse	Num.	2,00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP12 - Permessi di ricerca per acque minerali e termali	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	02 - Studi e ricerche di settore	Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ricognizione artatamente inesatta o incompleta.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e art. 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in ammonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.	Basso - Trattasi di attività di analisi e raccolta di dati priva di discrezionalità e che presenta un interesse esterno basso.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni semestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2,00

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP13 - Procedimento Conferenza di servizio istanze di apertura di grande distribuzione commerciale per esercizi comm.li di superfice di vendita superiore a 2500 mq.	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - l'ufficio esprime parere in seno alla conferenza	Ricognizione artatamente inesatta o incompleta., Divulgazione di notizie sensibili., Mancato o ritardato invio degli atti agli uffici competenti., Mancata o ritardata trasmissione degli atti.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuitii di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.Gli output previsti sono I verbali delle varie tipologie di controllo(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli stessi;	Medio - Tale processo è correttamente procedurializzato dalla normativa statale e regionale vigente e pertanto la discrezionalità è limitata, tuttavia ha un interesse esterno medio ed ai sensi della L.R. 7/2020 art. 28 c. 4 "È sempre necessario il parere favorevole del rappresentante della Regione"	Medio	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novativi in ordine al codice di comportamento verranno prodotte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP14 - Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Per il commercio su aree pubbliche la Regione rilascia il visto di conformità ai regolamenti comunali per il mercato aree pubbliche sulla base di quanto previsto dalla legge regionale 7/2020.La Regione pubblica il bando tipo das adottarsi da parte dell'Ente comunale. Il Bando tipo è definito in sede di conferenza Stato - Regioni e recepito dalla Regione .	Divulgazione di notizie sensibili., Mancato o ritardato invio degli atti agli uffici competenti., Mancata o ritardata trasmissione degli atti., Ricognizione artatamente inesatta o incompleta.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attuazione delle disposizioni previste dall'art. 55 della l.r. 7/2020	Basso - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso	[Controllo] - Controllo dell'applicazione delle disposizioni del testo unico del commercio (l. r. 7/2020) da parte dei singoli comuni richiedenti, nella misura del 10% degli stessi.	Controllo	Controllo dei bandi emanati da parte dei singoli comuni richiedenti (l.r. 7/2020) per il mercato aree pubbliche nella misura del 10% degli stessi.	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	Bandi controllati sul totale dei bandi emanati dai comuni	Perc.	10.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP14 - Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Per il commercio su aree pubbliche la Regione rilascia il visto di conformità ai regolamenti comunali per il mercato aree pubbliche sulla base di quanto previsto dalla legge regionale 7/2020.La Regione pubblica il bando tipo das adottarsi da parte dell'Ente comunale. Il Bando tipo è definito in sede di conferenza Stato - Regioni e recepito dalla Regione .	Divulgazione di notizie sensibili., Mancato o ritardato invio degli atti agli uffici competenti., Mancata o ritardata trasmissione degli atti., Ricognizione artatamente inesatta o incompleta.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attuazione delle disposizioni previste dall'art. 55 della l.r. 7/2020	Basso - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso	[Controllo] - Controllo dell'applicazione delle disposizioni del testo unico del commercio (l. r. 7/2020) da parte dei singoli comuni richiedenti, nella misura del 10% degli stessi.	Controllo	Controllo dei bandi emanati da parte dei singoli comuni richiedenti (l.r. 7/2020) per il mercato aree pubbliche nella misura del 10% degli stessi.	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	Verbale di controllo	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP14 - Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Per il commercio su aree pubbliche la Regione rilascia il visto di conformità ai regolamenti comunali per il mercato aree pubbliche sulla base di quanto previsto dalla legge regionale 7/2020.La Regione pubblica il bando tipo das adottarsi da parte dell'Ente comunale. Il Bando tipo è definito in sede di conferenza Stato - Regioni e recepito dalla Regione .	Divulgazione di notizie sensibili., Mancato o ritardato invio degli atti agli uffici competenti., Mancata o ritardata trasmissione degli atti., Ricognizione artatamente inesatta o incompleta.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Attuazione delle disposizioni previste dall'art. 55 della l.r. 7/2020	Basso - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento. Per il personale personale dipendente della UOD vi sarà anche una ricognizione sull'insorgenza di eventuali conflitti di interesse.	Entro la fine di ogni semestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP16 - 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	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Intero processo	Rilevazione notizie da parte di istruttori in violazione del segreto d'ufficio.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuitii di vantaggi economici ex art. 12 legge 241/90. Controlli concernenti i requisiti e la presentazione delle istanze. Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: artt. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90. Gli output previsti sono i verbali delle varie tipologie di controllo (verifiche, ispezioni, etc.) attestanti gli esiti dei controlli stessi.	Basso - Il processo è correttamente procedurializzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerga laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Restanti attività	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Concessionari a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Al fine di rendere il processo meno discrezionale e più chiaro in relazione all'interesse esterno, la Direzione Generale ha predisposto nel 2020 il DD n. 569 del 28/12/2020 (rettificato con DD n. 25 del 29/01/2021) nel quale sono stati individuati i contenuti minimi del progetto definitivo da allegare alla domanda di autorizzazione Unica e nell'anno 2021 con DD n. 44 del 12/02/2021 è stata data evidenza del foglio di calcolo utilizzato dalla UOD 03 per la "gittata massima" degli elementi rotanti.	Alto - Nel corso del 2021 l'istituzione dell'anagrafe FER ha avuto come finalità quella di assicurare la massima trasparenza dei procedimenti autorizzativi. Ciononostante, permanendo i rischi legati all'interesse esterno (che viene definito alto) che emergono laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti, si ritiene che il processo sia esposto ancora a rischi alti.	Alto	[Trasparenza] - Aggiornamento dell'anagrafe FER.	Trasparenza	Verrà aggiornata l'Anagrafe FER Campania con l'elenco delle istanze di Autorizzazione Unica non perfezionati alla data del 29/07/2021, per le quali i soggetti proponenti hanno manifestato interesse alla prosecuzione dei procedimenti di Autorizzazione Unica ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs 387/2003 ai sensi del comma 3 dell'art. 13 della Legge Regionale 29 giugno 2021, n. 5 "Misure per l'efficientamento dell'azione amministrativa e l'attuazione degli obiettivi fissati dal DEFR 2021 - 2023 - Collegato alla stabilità regionale per il 2021" pubblicata sul BURC n. n. 63 del 29 Giugno 2021 e dei Decreti Dirigenziali n. 265 del 29/07/2021 e n. 100 del 09/09/2021.	entro il 30/11 di ogni anno.	Dirigente pro tempore UOD03.	AGGIORNAMENTO pubblicazione SI/NO	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	02 - Studi di settore	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., 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., Soppressione, occultamento,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - SI - Al fine di rendere il processo meno discrezionale e più chiaro in relazione all'interesse esterno, la Direzione Generale ha predisposto nel 2020 il DD n. 569 del 28/12/2020 (rettificato conDD n. 25 del 29/01/2021) nel quale sono stati individuati i contenuti minimi del progetto definitivo da allegare alla domanda di autorizzazione Unica e nell'anno 2021 con DD n. 44 del 12/02/2021 è stata data evidenza del foglio di calcolo utilizzato dalla UOD 03 per la "gittata massima" degli elementi rotanti	Alto - Nel corso del 2021 l'istituzion e dell'anagrafe FER ha avuto come finalità quella di assicurare la massima trasparenza dei procedimenti autorizzativi. Ciononostante, permanendo i rischi legati all'interesse esterno (che viene definito alto) che emergono laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti, si ritiene che il processo sia esposto ancora a rischi alti.	Alto	Aggiornamento Anagrafe FER	Trasparenza	Verrà aggiornata l'Anagrafe FER Campania con l'elenco delle istanze di Autorizzazione Unica non perfezionati alla data del 29/07/2021, per le quali i soggetti proponenti hanno manifestato interesse alla prosecuzione dei procedimenti di Autorizzazione Unica ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs 387/2003 ai sensi del comma 3 dell'art. 13 della Legge Regionale 29 giugno 2021, n. 5 "Misure per l'efficientamento dell'azione amministrativa e l'attuazione degli obiettivi fissati dal DEFR 2021 - 2023 - Collegato alla stabilità regionale per il 2021" pubblicata sul BURC n. n. 63 del 29 Giugno 2021 e dei Decreti Dirigenziali n. 265 del 29/07/2021 e n. 100 del 09/09/2021.	Entro il 30/11 di ogni anno.	Dirigente pro tempore UOD 03.	AGGIORNAMENTO pubblicazione SI/NO	S/N	SI

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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)., Improprio utilizzo, anche per effetto di un abuso quali-quantitative delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere pianificatorio o di autorizzazione all'attività edificatoria., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - rotazione nella assegnazione delle pratiche ai funzionari e agli istruttori, fermo restando la verifica e sottoscrizione del provvedimento finale di competenza del Dirigente della Struttura - I funzionari e istruttori coinvolti, altresì, condividono ed attuano le seguenti misure: conflitti di interesse art. 6 bis L.241/90 e ss.mm.ii. e codice di comportamento art. 12	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Concessioni a soggetti non legittimati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Improprio utilizzo, anche per effetto di un abuso quali-quantitative delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere pianificatorio o di autorizzazione all'attività edificatoria.,		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure di carattere generale della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei responsabili di procedimenti e/o istruttori, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente con eventuale sottoscrizione.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è regolamentata da normative di settore	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	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)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Improprio utilizzo, anche per effetto di un abuso quali-quantitative delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Rotazione) - Rotazione periodica (anche con criteri di casualità) delle pratiche al personale	Rotazione	Attribuzione delle pratiche a personale diverso	31.11.2024	Responsabile del procedimento	acquisizione di n. 1 report di rotazione delle pratiche	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	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)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Improprio utilizzo, anche per effetto di un abuso quali-quantitative delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	(Semplificazione) - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Semplificazione	Circolare informativa	30.11.2024	Responsabile del procedimento	.atazione di n. 1 circolare informativa	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	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., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Improprio utilizzo, anche per effetto di un abuso quali-quantitative delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere pianificatorio o di autorizzazione all'attività edificatoria., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso								

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Concessioni a soggetti non legittimati., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - la misura del Codice di Comportamento è stata attuata non solo attraverso la doverosa notifica del nuovo codice di comportamento ai dipendenti e l'affissione in bacheca ma anche attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente. La misura della rotazione del personale è stata attuata attraverso l'assegnazione di un nuovo incarico di Posizione Organizzativa a funzionario esperto tecnico, giusto decreto dirigenziale n. 140 del 14/04/2021	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalla norme di settore e dalla legge regionale.	Basso									
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., 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.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - rotazione nella assegnazione delle pratiche ai funzionari e agli istruttori, fermo restando la verifica e e sottoscrizione del provvedimento finale di competenza del Dirigente della Struttura - I funzionari e istruttori coinvolti, attesi, condividono ed attuano le seguenti misure: conflitti di interesse art. 6 bis L.241/90 e ss.mm.ii. e codice di comportamento art. 12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso									
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP18 - Rilascio di autorizzazione per depositi di oli minerali e derivati e per la distribuzione dei carburanti	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Concessioni a soggetti non legittimati., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Una commissione regionale istituita con legge 239/2004 di cui fanno parte funzionari della regione campania, funzionari comandi prov. VVFF, agenzie provinciali Dogane e Monopoli verifica l'idoneità e conformità dei depositi di oli minerali.	Medio - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Medio	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione della tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2,00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - rotazione nella assegnazione delle pratiche ai funzionari e agli istruttori fermo restando la verifica e sottoscrizione del provvedimento finale di competenza del Dirigente della Struttura - I funzionari e gli istruttori coinvolti, attesi, condividono ed attuano le seguenti misure: conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis L.241/90 e ss.mm.ii. e codice di comportamento art. 12	Basso - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparenza di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche adottate in forma diversa dai decreti.	Trasparenza	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche rilasciate	entro il 31/12/2025	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2,00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Pubblicazione di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche adottate in forma diversa dai decreti nella sezione "Casa di Vetro" del sito istituzionale	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalla norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreto, non rientranti negli obblighi di pubblicazione ai sensi del Decreto Legislativo 33/2013, vengono comunque pubblicati nella sezione "Casa di Vetro" del sito istituzionale	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nella sezione "Casa di Vetro" del sito istituzionale di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche adottate in forma diversa dai decreti.	Trasparenza	Report annuale al dirigente di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche adottate in forma diversa dai decreti, per la successiva pubblicazione nella sezione "Casa di Vetro" del sito istituzionale	Entro il 30/11/2025	Dirigenti delle SSL	Report annuale al Dirigente	Num.	1,00

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura dei antiporsaltaige, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato ai procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti che vengono già pubblicati in Casa di Vetro, inoltre in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interessa, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso	[Trasparenza] - Notifica del codice di comportamento. Circolari di approfondimento. Pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparenza di tutte le autorizzazioni e concessioni straulche adottate in forma diversa dai decreti.	Trasparenza	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni straulche rilasciate	entro il 30/11/2024	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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).		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono già pubblicati in Casa di Vetro.	Basso	[Trasparenza] - Notifica del codice di comportamento. Circolari di approfondimento. Pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparenza di tutte le autorizzazioni e concessioni straulche adottate in forma diversa dai decreti.	Trasparenza	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni straulche rilasciate	entro il 30/11/2025	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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).		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - La misura del Codice di Comportamento è stata attuata attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulla regola di comportamento ricadenti sul singolo dipendente. La misura della rotazione del personale è stata attuata attraverso la rotazione delle pratiche a più istruttori	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio medio in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono già pubblicati in Casa d'Vetro sul sito web Amministrazione Trasparente e apposita sezione dedicata.	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparenza di tutte le autorizzazioni e concessioni straulche adottate in forma diversa dai decreti.	Trasparenza	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni straulche rilasciate.	entro il 30.11.2024.	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - rotazione nella assegnazione delle pratiche ai funzionari e agli istruttori fermo restando la verifica e sottoscrizione del provvedimento finale di competenza del Dirigente della Struttura - I funzionari e gli istruttori coinvolti, altresì, condividono ed attuano le seguenti misure: conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis L.241/90 e ss.mm.ii. e codice di comportamento art. 12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono pubblicati in Casa di Vetro	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparenza di tutte le autorizzazioni e concessioni straulche adottate in forma diversa dai decreti.	Trasparenza	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni straulche rilasciate	entro il 31/12/2025	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	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)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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)., Sottoscrizioni relazioni, report,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - la misura della rotazione è attuata con l'assegnazione delle pratiche a funzionari ed istruttori che condividono ed attuano altresì le seguenti misure :conflitti di interesse ai sensi dell'art.6 bis della L.241/90 e ss.mm.ii. - codice di comportamento art.12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso							
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Rotazione delle pratiche: gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore, inoltre, il nuovo sistema totalmente informatizzato, trasparente ed accessibile consente una migliore gestione dell'iter tecnico-amministrativo.	Basso	[Controllo] - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Verifica sul portale Sismica dei carichi di lavoro	entro il 30/11/2025	Dirigente SSL	Report annuale di monitoraggio carichi di lavoro	Perc.	10.00

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	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),. Autorizzazioni a soggetti non legittimati;. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali),. Sottoscrizioni relazioni, report,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura dei antiposturfalage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato ai procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso perché in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso	(Regolamentazione) - Predisposizione di note operative e/o linee guida e/o disciplinare e/o regolamento	Regolamentazione	Circolare esplicativa sulla norma attuativa	30.11.2024	Dirigente SSL	adozione di almeno n. 1 circolare informativa	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali),. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. 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),.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - L'inserimento di nuovo personale tecnico unitamente all'adozione del sistema totalmente informatizzato delle procedure consente una migliore gestione dei procedimenti. inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo	Verifica sul portale Sismica dei carichi di lavoro e report finale	30/11/2025	Dirigente	Report di monitoraggio carichi di lavori	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali),. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. 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),.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - L'inserimento di nuovo personale tecnico unitamente all'adozione del sistema totalmente informatizzato delle procedure consente una migliore gestione dei procedimenti. inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Predisposizione di un report di aggiornamento sui tempi procedimentali	30/11/2025	Coordinatori dell'attività	Report di monitoraggio tempistiche procedimenti	Perc.	85.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento dei possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali),. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. 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),.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - L'inserimento di nuovo personale tecnico unitamente all'adozione del sistema totalmente informatizzato delle procedure consente una migliore gestione dei procedimenti. inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei raggiungimento dei target del Piano della Performance	Controllo	Predisposizione report di verifica target attivato titoli sismici (supra 85% pratiche assegnate)	30/11/2025	Coordinatori dell'attività	Report di monitoraggio conclusione pratiche	Perc.	85.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali),. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. 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),.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte dei personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - L'inserimento di nuovo personale tecnico unitamente all'adozione del sistema totalmente informatizzato delle procedure consente una migliore gestione dei procedimenti. inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso	(Rotazione) - Rotazione periodica (anche con criteri di casualità) delle pratiche al personale	Rotazione	Verifica assegnazione istruttorie sul portale Sismica, report finale	30/11/2025	Dirigente	Report di monitoraggio assegnazione pratiche	S/N	Si

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Stemici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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).,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.In tale contesto di attività vengono attuate la misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso - L'inserimento di nuovo personale tecnico unitamente all'adozione del sistema totalmente informatizzato della procedura consente una migliore gestione dei procedimenti. Inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Basso	(Trasparenza) - Rafforzamento della trasparenza mediante pubblicazione di dati ed atti ulteriori rispetto a quelli obbligatori	Trasparenza	Pubblicazione report pubblici sui procedimenti sismici gestiti dalla UOD, oltre i due monitoraggi obbligatori	report finale 30/11/2025	Dirigente e Responsabili	Pubblicazione dei report sui procedimenti	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Stemici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., 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)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - La misura del Codice di Comportamento è stata attuata attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente. La misura della rotazione del personale è stata attuata attraverso la rotazione delle pratiche a più istruttori	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore.	Basso	(Regolamentazione) - Per la semplificazione e la regolamentazione: predisposizione di check list semplificata.	Regolamentazione	la check list è una modalità superata in quanto è possibile prenotare appuntamento ad hoc con il funzionario interessato secondo un principio di assegnazione casuale che viene generata automaticamente.	30.11.2024	Responsabile PO /Dirigente SSL	Predisposizione modello check list	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Stemici	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	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)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - la misura della rotazione è attuata con l'assegnazione delle pratiche a funzionari ed istruttori che condividono ed attuano altresì le seguenti misure: conflitti di interesse ai sensi dell'art.6 bis della L.241/90 e ss.mm.ii. - codice di comportamento art.12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore	Basso							
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP25 - Gestione operativa su base territoriale del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (art. 45, d.lgs 117/17)	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Irregolarità od omissione di attività di verifica dei requisiti di iscrizione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Astensione conflitto di interessi - Processo governato da più figure professionali nelle diverse fasi (segregazione della competenze) - Circolari interpretative emanate dal MLPS - Richieste di pareri su specifiche questioni formulate al MLPS - Corsi di formazione predisposti dal MLPS - Relazioni annuali da presentare al MLPS - Verifica periodica sul possesso dei requisiti (art. 93, d.lgs 117/17)	Basso - Il processo in esame è governato in maniera estremamente dettagliata dalla normativa vigente in materia: si fa particolare riferimento al d.lgs 117/17 (Codice del Terzo Settore) e al DM 106/2020 (Disciplina dei procedimenti di iscrizione e cancellazione dal RUNTS) - Inoltre, si formulano al MLPS richieste di parere su particolari aspetti giuridici per un'applicazione corretta e uniforme delle disposizioni in materia	Basso	[Regolamentazione] - Regolamentazione.	Regolamentazione	Richiesta eventuale di parere e di chiarimenti interpretativi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in ordine all'applicazione del Codice del Terzo Settore (d.lgs 117/17; DM 106/2020)	30-nov	Dirigente di SSL - Funzionari titolari e non Titolari di P.O. - Istruttori amministrativi	Numero di pareri richiesti	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP26 - 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 coltivazione- Proroghe- Ampliamenti- Riduzioni – Trasferimenti)	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - con esclusivo riferimento alla produzione di anidride carbonica quale materiale associato al minerale principale (acqua minerale)	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)., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ma permangono rischi legati all'interesse esterno che viene definito medio e che emerge laddove si verifica una certa difformità dell'operato amministrativo rispetto alle procedure previste dalla legge o dai regolamenti così come l'adozione di criteri poco trasparenti.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Predisposizione di note finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche ai personale dipendente e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento. In presenza di elementi novativi in ordine al codice di comportamento verranno prodotte ulteriori opportune note in materia	Entro il 30 novembre	Dirigente di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP26 - 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)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Scarsa trasparenza., Concessioni a soggetti non legittimati., Mancanza di monitoraggio delle informazioni., Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Monitoraggio periodico della statistica mineraria e sopralluoghi in sito da parte delle strutture competenti.	Basso - Il sistema procedurale presenta un rating di rischio basso in quanto attuata mediamente vincolata e disciplinata dalle norme di settore	Basso	(Controllo) - Monitoraggio, anche con verifiche in loco, sul rispetto degli obblighi previsti dal contratto	Controllo	Rapporto periodico dei responsabile del procedimento sull'elaborazione della statistica mineraria (relativa alle concessioni attive di estrazione di anidride carbonica) e sopralluoghi.	30/11/2025	Dirigente	Rapporto periodico	S/N	Si

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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)., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - rotazione nella assegnazione delle pratiche a funzionari tecnici ed amministrativi e istruttori tecnici -) dipendenti coinvolti nel processo condividono ed attuano,, altresì le seguenti misure: conflitti di interesse art. 6 bis L.241/90 e ss.mm.ii. /circolare RPCT 15/2018)codice di comportamento art 12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., 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)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Condivisione della pratica tra il funzionario responsabile di P.O. e gli altri funzionari/istruttori che curano l'aspetto amministrativo.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è regolamentata da normative di settore	Medio - Aumentato il rating di rischio finale, per la presenza di "dati oggettivi" all'attenzione del RPCT nel 2022	[Regolamentazione] - adozione di disposizione di servizio	Regolamentazione	disposizione di servizio del Dirigente con indicazione delle modalità a cui attenersi nello svolgimento del sopralluogo, tempestiva protocollazione del verbale di sopralluogo corredato da foto e inserimento dei dati nel registro elettronico a cura del Responsabile P.O. Cave.	30.11.2025	Dirigente p.t.	adozione di disposizione di servizio	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo., 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al personale, delle pratiche e/o incarichi per ridurre il conflitto di interessi - L'applicazione del pantouflage. Trattasi di attività regolamentata da normativa di settore, inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e richiesta di sottoscrizione di dichiarazione di astensione, la misura del antipountaflage, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato al procedimento, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente	Medio - Trattasi di processo con rating di rischio medio in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Medio	(Semplificazione) - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Semplificazione	Circolare esplicativa	30.11.2024	Dirigente SSL	adozione di almeno n. 1 circolare informativa ed esplicativa	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - In tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Medio - Trattasi di processo con rating di rischio medio in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore inoltre nel contesto trova attuazione la misura in materia di conflitto di interesse con diffusione di disposizione informativa e gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione.	Medio								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineneti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., 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)., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - La misura del Codice di Comportamento è stata attuata attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente.	Medio - Trattasi di processo con rating di rischio medio in quanto attività sebbene disciplinata dalla specifica disciplina di settore non può dirsi interamente vincolata in quanto il rischio dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario (concessioni-autorizzazioni) richiede una valutazione tecnica e specifiche competenze professionali. Inoltre vengono espletati sopralluoghi per verifiche circa il rispetto del progetto autorizzato e per la determinazione dei volumi di scavo. Ridotta presenza di personale adeguato.	Medio	[Controllo] - Monitoraggio periodico di tutte le relazioni di sopralluogo effettuate dalla UOD – Conservazione dei verbali di sopralluogo tempestivamente protocollati in un apposito registro cronologico di repertorio da detenere in modalità cartacea ed elettronica.	Controllo	Trasmissione mensile a cura dei funzionario di P.O. al Dirigente di un report di tutti i sopralluoghi effettuati. Detenzione presso l'Ufficio Cave di un registro cronologico di repertorio di tutti i verbali di sopralluogo effettuati.	30.11.2024	Responsabile di P.O.	report mensili e registro di repertorio	S/N	SI

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501607 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., 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)., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzatorio., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - La misura del Codice di Comportamento è stata attuata attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento ricadenti sul singolo dipendente.	Medio - Trattasi di processo con rating di rischio medio in quanto attività sottbene disciplinata dalla specifica disciplina di settore non può dirsi interamente vincolata in quanto il rilascio dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario (concessioni-autorizzazioni) richiede una valutazione tecnica e specifiche competenze professionali. Inoltre vengono espletati sopralluoghi per verifiche circa il rispetto del progetto autorizzato e per la determinazione dei volumi di scavo. Ridotta presenza di personale adeguato.	Medio	(Controllo) - Potenziamento del numero di controlli sulle autodichiarazioni	Controllo	Aumento della percentuale dal 5% al 10% sul numero dei controlli delle autodichiarazioni effettuate.	Entro il 30.11.2024	Responsabile di P.O.	Si prevede un aumento della percentuale in quanto necessario un maggiore controllo sulle autocertificazioni presentate.	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501608 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Intero processo	Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzatorio., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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)., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).,		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - rotazione nella assegnazione delle pratiche a funzionari tecnici ed amministrativi e istruttori tecnici - I dipendenti coinvolti nel processo condividono ed attuano,, almeni le seguenti misure: conflitti di interesse art. 6 bis L.241/90 e ss.mm.ii. Ricircolare RPCT 15/2018;codice di comportamento art 12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto in tale contesto di attività vengono attuate le misure della disciplina del conflitto d'interesse, con acquisizione della dichiarazione di astensione di conflitto d'interesse da parte del personale interessato e diffusione di circolari e note per raccomandare e sensibilizzare il rispetto della normativa in materia, inoltre vengono assunte note informative e ordini di servizio per raccomandare il rispetto degli obblighi comportamentali dei dipendenti derivanti dal Codice di Comportamento oltre che di ogni obbligo e prescrizione di legge prevista dalla normativa di settore. Infine, gli atti sono sottoposti al controllo del Dirigente per la sottoscrizione	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Scarsa trasparenza., Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Concessionari a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Monitoraggio periodico delle relazioni di sopralluogo effettuate dal responsabile del procedimento della SSL e della figura intermedia.	Basso - Il sistema procedurale presenta un rating di rischio basso in quanto attività mediamente vincolata e disciplinata dalle norme di settore	Basso	(Controllo) - Monitoraggio, anche con verifiche in loco, sul rispetto degli obblighi previsti dal contratto	Controllo	Rapporto periodico dei responsabile del procedimento sul Monitoraggio di tutte le relazioni di sopralluogo sui siti di concessione attive di CO2.	30/11/2025	Dirigente	Rapporto periodico	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP28 - 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).	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)., Concessionari a soggetti non legittimati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Scarsa trasparenza.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Monitoraggio periodico dei sopralluoghi effettuati sui siti di concessione e statistica minieraia.	Basso - Il sistema procedurale presenta un rating di rischio basso in quanto attività mediamente vincolata e disciplinata dalle norme di settore	Basso	(Controllo) - Monitoraggio, anche con verifiche in loco, sul rispetto degli obblighi previsti dal contratto	Controllo	Rapporto periodico dei funzionario responsabile sulla concessioni di risorse geotermiche attive	30/11/2025	Dirigente	Rapporto periodico	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP29 - 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.	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzatori o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzatorio., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella istruzione delle proprie pratiche.,		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: artt. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio, tuttavia le misure di prevenzione attualmente previste dal PTPCT 2022/2024 attuate dall'Ufficio e richiamate tra le "misure già esistenti ed attuate" risultano essere ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi, considerando pure che il procedimento prevede l'intervento di altre strutture regionali.	Medio	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento.	Entro l'inizio di ogni semestre note promananti dal Dirigente pro tempore rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 03.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP29 - 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.	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Intero processo	Mancato rispetto doloso dei termini di legge., Scarsa trasparenza.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Rapporto periodico della SSL sul rilascio della espressione di intesa con il Ministero competente, ai sensi dell'accordo del 24 aprile 2001.	Basso - Il sistema procedurale presenta un rating di rischio basso in quanto la SSL provvede esclusivamente al rilascio della espressione di intesa con il Ministero dedicato, così come previsto dall'accordo del 24 aprile 2001. Per tali ragioni, non viene elaborata alcuna statistica, né vengono effettuati sopralluoghi.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP31 - Autorizzazioni a favore delle cooperative edilizie per la cessione in proprietà individuale degli alloggi già assegnati in godimento ai soci.	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500994 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti., Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli) Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO 2024-2026; applicazione della misura di cui all'art. 6 bis legge 241 del 1990. Applicazione del Codice di comportamento in particolare artt.6 e 7; Adempimenti di cui all'allegato 7del PIAO 2024-2026.	Basso - Tale processo è connettamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP33 - Concessioni riguardanti il demanio marittimo	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - "Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Concessionari a soggetti non legittimati., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento attraverso invio tramite mail del codice di comportamento, Firma congiunta di note e provvedimenti da parte dei funzionario e del dirigente. Lavoro in team, Inoltre, con riferimento agli episodi passati, l'organizzazione della struttura è stata completamente rinnovata con l'attribuzione delle competenze a diversa UOD e con personale di nuovo incarico.	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio in quanto l'applicazione del codice di comportamento diffuso all'interno della Direzione e poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli. Ad ogni buon conto si ritengono più che idonee le misure attuate con la modifica organizzativa che ha apportato un radicale rinnovamente alla struttura. E' inoltre proseguito il trasferimento delle funzioni ai comuni, iniziato nell'anno 2021, con il conferimento delle funzioni amministrative al Comune di Torre del Greco.	Medio	Processo di sottoscrizione dei provvedimenti concessori e autorizzatori	Controllo	Condivisione e apposizione della sigla da parte del responsabile del procedimento competente per ambito, del dirigente titolare dell'adozione dell'atto finale e del dirigente della struttura apicale, delle proposte conclusive della istruttorie relative ai provvedimenti concessori e autorizzatori da adottare	All'atto dell'istruttoria e prima dell'adozione dei provvedimenti finali	Direttore Generale	Numero di provvedimenti emanati/numeri di provvedimenti sottoscritti	Perc.	100.00

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP34 - Provvedimenti inerenti il rilascio di idoneità di guida taxi, noleggio con conducente e trasporto bambini fino a n.9 posti.	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Limitatamente alle procedure connesse all'esame di abilitazione	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Responsabilità condivisa con il Formez. La procedura prevede l'iscrizione dei candidati attraverso la piattaforma realizzata dall'ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione Digitale, che prevede l'accesso mediante SPID e il rilascio dell'attestato a superamento del concorso., Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento attraverso invio tramite mail del codice di comportamento	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP35 - Autorizzazione deroga alle distanze, parallelismi ed attraversamenti	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Istruttoria condivisa con altri enti	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Lavoro in team - Pubblicazione sul portale regionale delle linee guida per l'ammissibilità delle istanze.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e la normativa di riferimento è esaustiva. Inoltre sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP36 - Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL gomma.	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - Intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Sensibilizzazione del personale mediante invio del codice di comportamento. Istruttoria svolta in team. Firma congiunta di note da parte del funzionario e del dirigente. Invio della proposta di provvedimento al dirigente tramite l'applicativo in uso.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è soggetta alla verifica di mancata sovrapposizione con le linee dei servizi minimi. Le aziende non beneficiano di contributi regionali. Sono ritenute idonee le misure previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	(Trasparenza) - Adempimenti ulteriori di trasparenza per gli atti non gestiti automaticamente tramite E-grammata	Trasparenza	Invio dei provvedimenti al portale istituzionale, al fine di posizionarli in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti", nonché creazione di un link nella sezione tematica relativa di rimando ad "Amministrazione trasparente"	Tempestivo	Funzionario di elevata qualificazione competente	Percentuale di decreti inviati al portale	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP37 - Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL ferro.	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Istruttoria condivisa con altri enti	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Istruttoria condivisa con Trenitalia, EAV. Lavoro in team. Firma congiunta di note da parte del funzionario e del dirigente.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è tesa a soddisfare bisogni degli enti locali in occasione di eventi speciali. Sono ritenute idonee le misure previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP38 - Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL mare.	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500803 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - Intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Sensibilizzazione del personale mediante invio del codice di comportamento. Istruttoria svolta in team. Firma congiunta di note da parte del funzionario e del dirigente.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è regolamentata (reg. n. 7 del 13/10/2016) Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP39 - Iscrizione e tenuta Albo Regionale relativo al Trasporto scolastico.	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Sensibilizzazione del personale mediante invio del codice di comportamento. Istruttoria svolta in team. Firma congiunta di note da parte del funzionario e del dirigente. Invio della proposta di provvedimento da parte del funzionario di elevata qualificazione responsabile tramite l'applicativo in uso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è soggetta alla verifica di mancata sovrapposizione con le linee dei servizi minimi. Le aziende non beneficiano di contributi regionali. Sono ritenute idonee le misure previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	(Trasparenza) - Adempimenti ulteriori di trasparenza per gli atti non gestiti automaticamente tramite E-grammata	Trasparenza	Invio dei provvedimenti al portale istituzionale, al fine di posizionarli in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti", nonché creazione di un link nella sezione tematica relativa di rimando ad "Amministrazione trasparente"	Tempestiva	Funzionario di elevata qualificazione responsabile	Percentuale di decreti inviati al portale	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP44 - Abilitazione dei tecnici competenti in materia di acustica	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Istruttoria preliminare all'inclusione nell'albo nazionale (ENTECA) di Tecnici Abilitati in Acustica (TCA)	Omissione dei controlli e della verifiche prescritti., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Iscrizioni nell'elenco nazionale dei Tecnici competenti in acustica di nuovi i non legittimati.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Medio - Il processo è sottoposto a controlli a livello ministeriale, nell'ambito di una procedura vincolata, che pertanto non prevede margini di discrezionalità (DLgs. 42/2017).	Medio								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP45 - Accreditamento Associazioni Ambientaliste, istituzione e tenuta Albo regionale	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Intero processo	Mancato rispetto doloso dei termini di legge., Mancanza di monitoraggio delle informazioni., Induzione alla diffusione di informazioni risevate., Scarsa trasparenza.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Obblighi di pubblicazione di concessione di sovvenzioni, contributi sussidi e attribuzioni di vantaggi economici ex. artt. 26 e 27 DLgs. 33/2013, Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata che consiste in una mera verifica dell'esistenza dei requisiti necessari all'accreditamento	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP46 - L.R. 6/2007 Art. 10 Registro Regionale Operatori dello Spettacolo	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Regolamentazione: L.R. 6/2007 all'art. 10 Predefinisce i criteri per l'accesso al registro. Trasparenza: atti pubblicati in sezione "Casa di Vetro". Sensibilizzazione sugli articoli del CdC realizzata attraverso la somministrazione di nuove slide, PG 430932 del 16/9/2024	Basso - I procedimenti sono sufficientemente regolamentati con individuazione dei criteri e delle modalità per il riconoscimento dei benefici (avvisi pubblici) pubblicati nella apposita sezione Amministrazione trasparente ex art. 26 D.Lgs. 33/2013(criteri e modalità). Predefinizione per l'accesso al registro.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP47 - L.R. 7/2003 Art. 6 e 7. Albi regionali degli Istituti di alta cultura	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Regolamentazione: ex L. R. 7/2003 artt. 6 e 7: predefinizione dei criteri per l'attribuzione di vantaggi economici; predefinizione dei criteri per l'accesso al registro. Trasparenza: atti pubblicati in sezione "Casa di Vetro". Sensibilizzazione sugli articoli del CdC realizzata attraverso la somministrazione di nuove slide, PG 430932 del 16/9/2024	Basso - I procedimenti sono sufficientemente regolamentati con individuazione dei criteri e delle modalità per il riconoscimento dei benefici (avvisi pubblici). Predefinizione dei criteri per l'attribuzione di vantaggi economici. Predefinizione per l'accesso al registro. Rotazione: Nel corso del 2022, a seguito di trasferimenti, pensionamenti e nuove assegnazioni il personale preposto al processo è ruotato.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP52 - 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	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - Adozione di Decreto Dirigenziale di autorizzazione all'istituzione e proposta di deliberazione di G.R. Status interesse regionale ex L.R. n. 12/05	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - TRASPARENZA: Obblgo di pubblicazione dei decreti nella sezione "Casa di Vetro" ai sensi della L. R. 23/2017. TRASPARENZA: Pubblicazione della tipologia e delle caratteristiche del procedimento in Amministrazione Trasparente, ex art. 35 D. Lgs. 33/2013. REGOLAMENTAZIONE: La verifica della ricorrenza dei requisiti risulta dettagliatamente normata e procedurializzata ai sensi della L. R. n. 12/2005 e ss.mm.ii., del Regolamento di attuazione n. 5/2006, con tempi del procedimento fissati dal Regolamento Regionale n. 2 del 29 marzo 2016, nonchè dalla Carta dei Servizi. CONTROLLO: Condivisione verticale delle responsabilità.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto, pur in presenza di rilevanza esterna, le misure già esistenti ed attuate sono pienamente idonee a mitigare il rischio. L'adeguata formazione ed esperienza del personale coinvolto nel processo, la ripartizione del processo decisionale in più fasi, che fanno capo a soggetti diversi (istruttore, funzionario, dirigente) e la regolamentazione dettagliata della materia rendono altamente improbabile l'eventualità che si possano verificare episodi corruttivi.	Basso								

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP53 - Riconoscimento della personalità giuridica di associazioni e fondazioni	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501203 - Persone giuridiche private	01 - Intero processo	Ribvazione notizie da parte istruttore di domande tese a ottenere iscrizione alla regione/s., Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Regolamentazione: procedura vincolata al Regolamento ex DPGRC n. 619 del 22/09/03. Controllo a campione delle autocertificazioni prodotte per l'ottenimento del riconoscimento. Trasparenza: pubblicazione dei decreti adottati ai sensi della L.R. 23/2017 nella sezione Casa di Vetro. Inserimento tra gli obiettivi individuali Performance anno 2022, anno 2023 ed anno 2024 di effettuazioni di controlli a campione sulla persistenza dei requisiti per l'iscrizione nel Registro delle Persone Giuridiche Private di cui al Regolamento DPGRC n. 619 del 2003.	Basso - Il Procedimento è strettamente formalizzato e si attiene a quanto previsto dal D.PR.n. 361/2000, Regolamento DPGRC n.619/2003 e Codice Civile Libro I Titolo II e Capo II. Le verifiche effettuate sconsigliano il verificarsi dell'evento corruttivo.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP54 - Autorizzazione all'apertura di depositi di medicinali e gas medicali	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - Intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Assegnazione della istruttoria delle domande previa consultazione sull'assenza di conflitto di interesse. Controlli e liquidazioni per pagamenti affidati a dipendente diverso dall'istruttore.	Alto - il rischio alto è collegato agli interessi economici in gioco	Alto	[Controllo] - A campione nella misura del 10% delle richieste.	Controllo	Controllo a campione	30_11	Dirigente UOD 08	Controllo a campione, nella misura del 10% dei provvedimenti autorizzatori adottati, sulle autodichiarazioni rese in sede di presentazione di istanza,	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP55 - Assegnazione delle sedi farmaceutiche	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - Intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Informatizzazione della procedura attraverso l'utilizzo della Piattaforma Tecnologica ed applicativo unica. Esame collegiale delle domande da parte di una Commissione nominata ad hoc. Controlli a campione sui titoli dichiarati.	Medio - il rischio alto è collegato agli interessi economici in gioco	Medio	(Controllo) - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Controllo	segregazione delle funzioni	30/11	dirigente UOD	segregazione delle funzioni	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP56 - Autorizzazione ad esercizi commerciali alla vendita di prodotti per soggetti affetti da celiachia	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - iscrizione nell'elenco regionale soggetti autorizzati	Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - sono già presenti i controlli effettuati dall'Asl competente nel corso dell'istruttoria	Basso - Il rischio è basso il procedimento è dettagliatamente disciplinato dalla delibera di Giunta Regionale n. 1244 del 13 luglio 2007 e dalla L.123/2005 "Norme per la protezione dei soggetti malati di celiachia",	Basso	(Controllo) - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Controllo	segregazione delle funzioni	30/11/2024	dirigente UOD	segregazione delle funzioni	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP57 - Autorizzazione e riconoscimento preventivo delle imprese del settore alimentare e dei mangimi	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Doppia firma sul provvedimento finale. Controllo dei requisiti. Aggiornamento e implementazione della carta dei servizi.	Alto - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Alto	(Controllo) - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Controllo	Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Entro il 30/11/2024	Il dirigente di UOD	Segregazione delle funzioni: il funzionario istruttore mette in proposta la pratica su E-grammata ai fini della successiva adozione da parte del dirigente.	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP58 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500404 - Assistenza ospedaliera	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti per la parte relativa ai pagamenti	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti erogatori.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Pubblicazione dei dati e delle informazioni ricevuti dalle Aziende Sanitarie, anche con indicazione sintetica nelle proposte di Deliberazione. Aggiornamento e invio tempestivo dei dati del Monitoraggio sulle attività assistenziali richiesto dal Ministero della Salute. Richieste pareri dell'Avvocatura regionale per stipula contratti e verifiche della Ragioneria per aspetto economico/finanziario.	Alto - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Alto	(Controllo) - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Controllo	Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	entro il 30.11	Dirigente UOD	Il decreto è messo in proposta su E-grammata da una persona diversa dalla persona che lo firma	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP58 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500411 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti	Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Esigutà o mancanza di misure dal trattamento del rischio	Si - La UOD 11 non concorre alla definizione dei tetti di spesa del privato accreditato; la sua attività è di natura strettamente contabile e si limita, nell'ambito dei monitoraggi periodici dei bilanci delle AA.SS., all'analisi delle contabilizzazioni dei tetti effettuate dalle AA.SS. medesime e all'analisi della produzione resa dai privati accreditati (così come fornita da Sonesa)	Basso - La UOD 11 non concorre alla definizione dei tetti di spesa del privato accreditato; la sua attività è di natura strettamente contabile e si limita, nell'ambito dei monitoraggi periodici dei bilanci delle AA.SS., all'analisi delle contabilizzazioni dei tetti effettuate dalle AA.SS. medesime e all'analisi della produzione resa dai privati accreditati (così come fornita da Sonesa).	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP58 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500412 - Assistenza e interventi socessanitari	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti per la parte relativa ai pagamenti	Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti erogatori., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Pubblicazione dei dati e delle informazioni ricevuti dalle Aziende Sanitarie, anche con indicazione sintetica nelle proposte di Deliberazione. Aggiornamento e invio tempestivo dei dati del Monitoraggio sulle attività assistenziali richiesto dal Ministero della Salute. Richieste pareri dell'Avvocatura regionale per stipula contratti e verifiche della Ragioneria per aspetto economico/finanziario.	Alto - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Alto	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo	Controllo dell'avvenuta pubblicazione del provvedimento di determinazione dei tetti di spesa	entro il 30.11	dirigente UOD	Controllo dell'avvenuta pubblicazione del provvedimento di determinazione dei tetti di spesa	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP58 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500412 - Assistenza e interventi socessanitari	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti per la parte relativa ai pagamenti	Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti erogatori., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Pubblicazione dei dati e delle informazioni ricevuti dalle Aziende Sanitarie, anche con indicazione sintetica nelle proposte di Deliberazione. Aggiornamento e invio tempestivo dei dati del Monitoraggio sulle attività assistenziali richiesto dal Ministero della Salute. Richieste pareri dell'Avvocatura regionale per stipula contratti e verifiche della Ragioneria per aspetto economico/finanziario.	Alto - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Alto	(Regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)) - Trac:ciabilità dei soggetti coinvolti, delle modalità di coinvolgimento e delle proposte avanzate dagli stakeholder	Regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)	Formalizzazione degli esiti delle riunioni svolte con un verbale che evidenzi quanto emerso dallo scambio con gli stakeholders	Entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Formalizzazione degli esiti delle riunioni svolte con un verbale che evidenzi quanto emerso dallo scambio con gli stakeholders	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP58 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500412 - Assistenza e interventi socessanitari	02 - collabora con la dg e uod 11 al monitoraggio delle prestazioni e loro utilizzo nella definizione dei limiti di spesa	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti erogatori.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Alto - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Alto	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo	Controllo dell'avvenuta pubblicazione del provvedimento di determinazione dei tetti di spesa	entro il 30.11	dirigente UOD	Controllo dell'avvenuta pubblicazione del provvedimento di determinazione dei tetti di spesa	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP58 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500412 - Assistenza e interventi socessanitari	02 - collabora con la dg e uod 11 al monitoraggio della prestazioni e loro utilizzo nella definizione dei limiti di spesa	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti erogatori.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Alto - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Alto	Ricognizione delle prestazioni socioassistanziale e riabilitative erogate dalle aziende sanitarie.	Controllo	Ricognizione delle prestazioni socioassistanziale e riabilitative erogate dalle aziende sanitarie.	entro il 30.11	Dirigente UOD	Ricognizione delle prestazioni socioassistanziale e riabilitative erogate dalle aziende sanitarie.	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP58 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500413 - Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio delle AA.SS.	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti	Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - La UOD 13 prende atto esclusivamente delle informazioni di sottoscrizione dei contratti stipulati dalle ASL con il privato accreditato.. Inoltre, è già prevista la misura anti. corruttiva della condivisione dei processo con le UOD 11 e 15.	Basso - Il rischio è basso in quanto la UOD 13 prende atto esclusivamente delle informazioni di sottoscrizione dei contratti stipulati dalle ASL con il privato accreditato. Inoltre, è già prevista la misura anti. corruttiva della condivisione del processo con le UOD 11 e 15.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP58 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500415 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti	Scarsa trasparenza.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Il procedimento è regolamentato dall'art 8 quinquies del D.Lgs 502/92 e ss.mm.ii. e sottoposto a controllo dei Ministeri affiancanti. Inoltre tutti gli atti recano la doppia firma.	Basso - Il procedimento è regolamentato dall'art 8 quinquies del D.Lgs 502/92 e ss.mm.ii. e sottoposto a controllo dei Ministeri affiancanti. Inoltre tutti gli atti recano la doppia firma.	Basso								

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR0 - Iscrizione all'albo regionale delle Associazioni animaliste	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., 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., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp).		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Controllo dei requisiti autocertificati da parte di dipendente diverso dall'istruttore	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto	Entro il 30.11.2024	Il dirigente di UOD	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto	Perc.	10.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR1 - Assegnazione qualifica guardia zoofila	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Autorizzazioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Controllo dei requisiti autocertificati da parte di dipendente diverso dall'istruttore	Basso - Il procedimento è già presidiato dalle norme vigenti in materia: codice di comportamento.	Basso	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto	Entro il 30.11.2024	Dirigente di UOD	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto	Num.	10.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR2 - Accreditamento istituzionale definitivo delle strutture pubbliche e private sanitarie e socio-sanitarie ai sensi della legge regionale n. 4/2011 e ss.mm. e il. e Regolamenti n. 3/2006 e n.1/2007	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - PREDISPOSIZIONE DEL PROVVEDIMENTO FINALE, SULLA SCORTA DELLA RELAZIONE ISTRUTTORIA DELL'ASL	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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).		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - atti a doppia firma del dirigente e funzionario responsabile	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR2 - Accreditamento istituzionale definitivo delle strutture pubbliche e private sanitarie e socio-sanitarie ai sensi della legge regionale n. 4/2011 e ss.mm. e il. e Regolamenti n. 3/2006 e n.1/2007	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500410 - Personale del S.S.R.	01 - Accreditamento dei provider ECM (Educazione continua in medicina)	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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - astensione conflitto interessi; codice comportamento (artt. 11-13)	Medio - Rischio basso in quanto presidiato da misure di cui colonna M	Medio	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Gli atti istruttori relativi al processo di accreditamento dei provider ECM sono firmati dal funzionario responsabile del procedimento e dal dirigente UOD. I decreti di accreditamento sono firmati dal dirigente UOD e dal Direttore Generale	entro il 30.11	dirigente UOD	Doppia firma su tutti gli atti	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR3 - Iscrizione nell'elenco regionale delle aziende fabbricanti di protesi ed ausili autorizzate dalla regione Campania	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500412 - Assistenza e interventi socesanitari	01 - 1) Richiesta alle ASL di concludere il procedimento di verifica degli istanti, 2) controllo formale della risultanze della verifiche pervenute dalle ASL, 3) adozione decreto dirigenziale con l'elenco regionale dei fabbricanti di protesi e ausili di cui all'Elenco 1 del DM 332/99	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - astensione conflitto interessi; codice comportamento (artt. 11-13)	Medio - Rischio basso in quanto presidiato da misure di cui colonna M	Medio								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR4 - Accreditamento e individuazione dei centri prescrittori di farmaci c/o Aziende sanitarie pubbliche	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - valutazione e validazione centri prescrittori comunicati dalle aziende sanitarie	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - astensione conflitto interessi; codice comportamento (artt. 11-13)	Medio - Rischio basso in quanto presidiato da misure di cui colonna M	Medio	Condivisione delle decisioni	Sensibilizzazione e partecipazione	Condivisione nel Tavolo Tecnico Regionale Farmaceutico delle decisioni per l'accesso di un farmaco e individuazione dei centri prescrittori	30/11	dirigente UOD	Condivisione nel Tavolo Tecnico Regionale Farmaceutico delle decisioni per l'accesso di un farmaco e individuazione dei centri prescrittori	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR4 - Accreditamento e individuazione dei centri prescrittori di farmaci c/o Aziende sanitarie pubbliche	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - valutazione e validazione centri prescrittori comunicati dalle aziende sanitarie	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	Si - astensione conflitto interessi; codice comportamento (artt. 11-13)	Medio - Rischio basso in quanto presidiato da misure di cui colonna M	Medio	(Rotazione) - Segregazione delle funzioni (affidamento della varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Rotazione	Il funzionario svolge l'istruttoria. Il provvedimento finale viene emesso dal Dirigente della UOD	Entro il 30.11	Dirigente UOD	Provvedimento emesso con segregazione delle funzioni	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPP7 - Alta Formazione II percorso I.F.T.S.	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - Controllo amministrativo in itinere durante le fasi di esecuzione della attività corsuali	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e " corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del mantenimento dei requisiti richiesti dal bando)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 4, 7, 8 e 10. Servizi digitali come da catalogo regionale denominati Avviso #TS in apprendistato di I livello e Avviso Alta formazione Post-Laurea- Triennio 2024-2027	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	(Sensibilizzazione e partecipazione) - Incontri periodici di sensibilizzazione e partecipazione.	Sensibilizzazione e partecipazione	programmazione e realizzazione di incontri periodici con il personale addetto ai controlli amministrative in terma di applicazione del codice di comportamento e del Manuale di gestione e controllo del Fondo Sociale Europeo	30_11_2025	Dirigente	Verbali degli incontri periodici con il personale	Num.	1.00

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR9 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - Intero processo	Rilevazione notizie da parte istruttore di domande tese a ottenere iscrizione albi regionali,. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.),. Autorizzazioni a soggetti non legittimati,. Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti,. Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Controllo avanzato da parte del responsabile - Pubblicazione atti Informatizzazione dei processi	Medio - processo parzialmente discrezionale Il processo è interamente disciplinato e gestito mediante procedure informatiche	Medio	Adozione di circolari per richiamare il personale al rispetto della normativa e a garantire l'uniformità di trattamento.	Formazione	Circolari attuative periodiche	30.11.2025	Dirigente	Invio Circolari	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR9 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - Intero processo	Rilevazione notizie da parte istruttore di domande tese a ottenere iscrizione albi regionali,. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.),. Autorizzazioni a soggetti non legittimati,. Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti,. Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Controllo avanzato da parte del responsabile - Pubblicazione atti Informatizzazione dei processi	Medio - processo parzialmente discrezionale Il processo è interamente disciplinato e gestito mediante procedure informatiche	Medio	Controlli amministrativi su documentazione prodotta per l'iscrizione e il mantenimento dello status	Controllo	Predisposizione di controlli anche a campione sulla documentazione prodotta	periodico	Dirigente	controlli documentazione	Perc.	30.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR9 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - Intero processo	Rilevazione notizie da parte istruttore di domande tese a ottenere iscrizione albi regionali,. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati,. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.),. Autorizzazioni a soggetti non legittimati,. Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti,. Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Controllo avanzato da parte del responsabile - Pubblicazione atti Informatizzazione dei processi	Medio - processo parzialmente discrezionale Il processo è interamente disciplinato e gestito mediante procedure informatiche	Medio	pubblicità dei bandi e delle graduatorie, tempestività nell'evasione richieste accesso agli atti	Trasparenza	si verifica la pubblicazione tempestiva dei bandi e la corrispondenza degli stessi. si assicura piena pubblicità delle graduatorie	periodico	Dirigente	controllo trasparenza e pubblicità bandi e graduatorie	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR9 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - Intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese	Medio - il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese	Medio	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Controllo	attività di controllo del processo sulle autodichiarazioni rese	30.11.2025	dirigente	attività di controllo documentale sulle autodichiarazioni rese	Perc.	30.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR9 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - Intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese	Medio - il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese	Medio	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Adozione di circolari per richiamare il personale al rispetto della normativa e a garantire l'uniformità di trattamento.	30.11.2025	dirigente	invio circolare	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR9 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - Intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese	Medio - il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese	Medio	(Trasparenza) - Report periodico delle pubblicazioni effettuate	Trasparenza	si verifica la pubblicazione tempestiva dei bandi e la corrispondenza degli stessi. si assicura piena pubblicità delle graduatorie	30.11.2025	dirigente	controllo trasparenza e pubblicità bandi e graduatorie	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPR9 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - Intero processo	Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo,. Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premimenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),. Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.),. Autorizzazioni a soggetti non legittimati,. Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.),. Erronea indicazione di dati,. 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),.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Controllo avanzato da parte del Responsabile - Pubblicazione atti; Informatizzazione dei processi;	Medio - Il processo è interamente disciplinato e gestito mediante procedure informatiche	Medio	Controlli amministrativi su documentazione prodotta per l'iscrizione e il mantenimento dello status	Controllo	Predisposizione di controlli anche a campione sulla documentazione prodotta	periodico	Dirigente	Controlli documentazione	Perc.	20.00

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPP09 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - Intero processo	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., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Erronea indicazione di dati., 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)., 		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Controllo avanzato da parte del Responsabile - Pubblicazione atti; Informatizzazione dei processi;	Medio - Il processo è interamente disciplinato e gestito mediante procedure informatiche	Medio	[Formazione] - Adozione di circolari per richiamare il personale al rispetto della normativa e a garantire l'uniformità di trattamento.	Formazione	Circolari attuative periodiche	30_11_2025	Dirigente	Invio circolari	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPP09 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - Intero processo	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., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Erronea indicazione di dati., 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)., 		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Controllo avanzato da parte del Responsabile - Pubblicazione atti; Informatizzazione dei processi;	Medio - Il processo è interamente disciplinato e gestito mediante procedure informatiche	Medio	(Trasparenza) - Report periodico delle pubblicazioni effettuate	Trasparenza	Si verifica la pubblicazione tempestiva dei bandi e la corrispondenza degli stessi. Si assicura piena pubblicità delle graduatorie	periodico	Dirigente	Controllo trasparenza e pubblicità bandi e graduatorie	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPP09 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - Intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese.	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Controllo	Attività di controllo del processo sulle autodichiarazioni rese dagli utenti dei CPI	31/12/2025	Il dirigente	attività di verifica sulle dichiarazioni rese	Perc.	20.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPP09 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - Intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese.	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Circolari attuative periodiche	30.11.2025	dirigente	invio circolare	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPP09 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - Intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese.	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	(Trasparenza) - Report periodico delle pubblicazioni effettuate	Trasparenza	si verifica la pubblicazione tempestiva dei bandi e la corrispondenza degli stessi.	30.11.2025	dirigente	controllo trasparenza e pubblicità bandi e graduatorie	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPP09 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	02 - Intero processo	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., 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)., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo è gestito attraverso piattaforma digitale per la raccolta delle istanze. E' stata, inoltre, predisposta nel 2021 apposita circolare rivolta a tutti i Cpi e Uffici del collocamento mirato finalizzata a rendere omogenee le procedure, con particolare riguardo alle misure di trasparenza degli atti	Medio - Il processo è parzialmente discrezionale	Medio	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Controllo	Attività di controllo del processo sulle autodichiarazioni rese	30/11/2025	Il dirigente	Controlli effettuati su ciascuna procedura di avviamento a selezione / procedure avviate	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPPP09 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	02 - Intero processo	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., 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)., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo è gestito attraverso piattaforma digitale per la raccolta delle istanze. E' stata, inoltre, predisposta nel 2021 apposita circolare rivolta a tutti i Cpi e Uffici del collocamento mirato finalizzata a rendere omogenee le procedure, con particolare riguardo alle misure di trasparenza degli atti	Medio - Il processo è parzialmente discrezionale	Medio	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	30.11.2025	dirigente	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	S/N	Si

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP169 - Attività dei centri per l'impiego: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 18 L. 56/87	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	02 - Intero processo	Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzativo., 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)., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Il processo è gestito attraverso piattaforma digitale per la raccolta delle istanze. E' stata, inoltre, predisposta nel 2021 apposita circolare rivolta a tutti i Cpl e Uffici del collocamento mirato finalizzata a rendere omogenee le procedure, con particolare riguardo alle misure di trasparenza degli atti	Medio - Il processo è parzialmente discrezionale	Medio	(Trasparenza) - Report periodico delle pubblicazioni effettuate	Trasparenza	Verifica della pubblicazione tempestiva dei bandi e corrispondenza degli stessi	30/11/2025	Il Dirigente.	Controllo pubblicazione bandi e graduatorie	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500715 - Politica Agricola Comune	01 - Attività di coordinamento ed indirizzo	Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti., Erronea indicazione di dati.	Inadeguata o mancata definizione e diffusione delle necessarie procedure	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo, Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Assenza di conflitto d'interessi del personale coinvolto nel processo; pubblicazione ai sensi della L. R. n. 23 del 28/07/2017 sul sito "Regione Campania Casa di Vetro", ove ne ricorano le condizioni, dei provvedimenti adottati concernenti disposizioni procedurali; condivisione delle procedure con gli uffici coinvolti. Circolare di indirizzo e coordinamento per gli uffici preposti al rilascio del nulla osta all'esercizio dell'autorizzazione all'impianto vigneto	Basso - il rischio è basso poiché si ritengono idonee le misure generali adottate tra cui specifica circolare adottata nel 2023 tesa ad uniformare le procedure da utilizzare per il rilascio delle autorizzazioni per impianti vigneti da parte delle UOD competenti	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - Intero processo	Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente., Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati., Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi, Altro fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (a/o controlli)	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - controllo del Dirigente della UOD dell'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; - attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza, ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso poiché l'attività è completamente vincolata e la discrezionalità è fortemente limitata in quanto il processo è svolto sulla base di evidenze oggettive nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - Intero processo	Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - controllo del Dirigente della UOD dell'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; Segregazione delle funzioni tra personale che effettua l'istruttoria amministrativa e quello che svolge i controlli in loco -- Attivazione, per alcune materie, di procedure informatizzate per la gestione delle attività e dei dati ad esse afferenti.	Basso - Il processo ha, in ogni caso, un rating di rischio basso in quanto l'attività è vincolata e la discrezionalità limitata. La procedura è formalmente codificata dalle disposizioni normative di settore. E' applicata la segregazione delle funzioni (l'istruttoria amministrativa è svolta da funzionari diversi da quelli che svolgono i controlli in loco). Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione, di procedimento amministrativo e dal Codice di Comportamento.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Intero processo	Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente., Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati., Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - controllo del Dirigente della UOD dell'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; Segregazione delle funzioni tra personale che effettua l'istruttoria amministrativa e quello che svolge i controlli in loco	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e la discrezionalità è fortemente limitata. La procedura è formalmente codificata dalle disposizioni normative di settore. E' applicata la segregazione delle funzioni - l'istruttoria amministrativa è svolta da funzionari diversi da quelli che svolgono i controlli in loco - e la rotazione. Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione, di procedimento amministrativo e dal Codice di Comportamento.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Intero processo	Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - controllo del Dirigente della UOD dell'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; Segregazione delle funzioni tra personale che effettua l'istruttoria amministrativa e quello che svolge i controlli in loco	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e la discrezionalità è fortemente limitata. La procedura è formalmente codificata dalle disposizioni normative di settore. Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione, di procedimento amministrativo e dal Codice di Comportamento. In linea generale e' applicata la segregazione delle funzioni - l'istruttoria amministrativa è svolta da funzionari diversi da quelli che svolgono i controlli in loco	Basso								

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP175 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - Intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Erronea indicazione di dati., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente., Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati., Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - controllo del Dirigente della UOD dell'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; Segregazione delle funzioni tra personale che effettua l'istruttoria amministrativa e quello che svolge i controlli in loco	Basso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e la discrezionalità è fortemente limitata. La procedura è formalmente codificata dalle disposizioni normative di settore . E' applicata la segregazione delle funzioni, l'istruttoria amministrativa è svolta da funzionari diversi da quelli che svolgono i controlli in loco. Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione, di procedimento amministrativo e dal Codice di Comportamento.								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP175 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Paneggianti	01 - Intero processo	Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati., Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; controllo del Dirigente della UOD dell'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi ex art. 17 del d.lgs. n. 165/2001 in caso di inerzia; segregazione delle funzioni tra il personale che effettua l'istruttoria amministrativa e quello che svolge i controlli in loco. Sono state implementate misure di digitalizzazione: - nel catalogo dei servizi digitali per la DGDT sono state attivate le procedure telematiche per la presentazione della domanda di colloquio per il rilascio dell'Attestato di Capacità Professionale in agricoltura e per la richiesta di riconoscimento della qualifica IAP (Imprenditore Agricolo professionale);	Basso	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e la discrezionalità è fortemente limitata. La procedura è formalmente codificata dalle disposizioni normative di settore. E' applicata la segregazione delle funzioni - l'istruttoria amministrativa è svolta da funzionari diversi da quelli che svolgono i controlli in loco - e la rotazione . Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente in materia di azione della pubblica amministrazione, di procedimento amministrativo e dal Codice di Comportamento. I servizi digitali attivati negli ultimi anni costituiscono un importante presidio rafforzativo della trasparenza ed efficacia dell'azione amministrativa.								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP175 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500702 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Istruttoria documentale e rilascio pareri/autorizzazione per i Centri di Assistenza Agricola	Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente., Erronea indicazione di dati., Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati., Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguata competenza del personale addetto ai processi	Si - Misure generali attuate: - Astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dell'art. 6bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.; - controllo del Dirigente dello Staff dell'attività dei dipendenti, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001. - Rispetto della procedura definita dal DD 99/2020.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata: la procedura è stata codificata con DD n. 99 del 21/05/2020. Si ritengono idonee le misure generali attuate dall'ufficio e previste dalla normativa vigente.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP176 - Autorizzazione alla vendita di alloggi di edilizia residenziale agevolata/convenzionata	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500994 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	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).		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO 2024-2026, applicazione della misura di cui all'art. 6 bis legge 241 del 1990. Applicazione del Codice di comportamento in particolare artt.6 e 7; Adempimenti di cui all. 7 del PIAO 2024-2026.	Basso - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata sulla base dell'art. 14 del disciplinare allegato alla delibera n. 1371 del 30/03/2001, tuttavia ha un interesse esterno (anche se non particolarmente rilevante)	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP177 - Gestione dei dati personali	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Intero processo	Manomissione dei dati di residenza del soggetto/impresa oggetto del controllo, verifica, ispezione., Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo., Erronea indicazione di dati., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Irregolarità od omissione nella procedura di individuazione dei soggetti da sottoporre a controllo, verifica ispezione per favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudiziari è in capo ai responsabili di procedimento e dal dirigente competente. E' prevista, altresì, la verifica sugli atti in via di adozione, a cura di team interno che cura la tematica sulla gestione trattamento dei dati.	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti di legge connessi	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP177 - Gestione dei dati personali	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - Intero processo	Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)., Alterazione del corretto svolgimento dei controlli esterni volti a garantire la conformità procedurale., Irregolarità od omissione nella procedura di individuazione dei soggetti da sottoporre a controllo, verifica ispezione per favorire taluni soggetti., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Alterazione delle checklist utilizzate al fine del controllo amministrativo a fronte della rendicontazione dei documenti ottenuti., Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo., Disomogeneità di trattamento nella determinazione della sanzione., Occultamento dei verbali di controllo, verifica, ispezione., Induzione in errore del funzionario		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudiziari è in capo ai responsabili di procedimento e dal dirigente competente. E' prevista, altresì, la verifica sugli atti in via di adozione, a cura di team interno che cura la tematica sulla gestione trattamento dei dati.	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti di legge connessi	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP177 - Gestione dei dati personali	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - Intero processo	Omissione dell'attività di verifica o esercizio della stessa in modo da favorire o attribuire vantaggi illeciti., Occultamento dei verbali di controllo, verifica, ispezione., Manomissione dei dati di residenza del soggetto/impresa oggetto del controllo, verifica, ispezione., Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo., Disomogeneità di trattamento nella determinazione della sanzione., Alterazione del corretto svolgimento dei controlli esterni volti a garantire la conformità procedurale., Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)., Induzione in errore del funzionario pubblico (es. tecnico addetto) al fine di vedersi riconosciuti requisiti qualitativi e/o quantitativi previsti anche se insussistenti., Insorgenza di incompatibilità o		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudiziari è in capo ai responsabili di procedimento e dal dirigente competente. E' prevista, altresì, la verifica sugli atti in via di adozione, a cura di team interno che cura la tematica sulla gestione trattamento dei dati.	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti di legge connessi	Basso								

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP077 - Gestione dei dati personali	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - Intero processo	Irregolarità od omissione nella procedura di individuazione dei soggetti da sottoporre a controllo, verifica ispezione per favorire taluni soggetti., Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo., Erronea indicazione di dati., Manomissione dei dati di residenza del soggetto/impresa oggetto del controllo, verifica, ispezione., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudiziari è in capo ai responsabili di procedimento e dal dirigente competente. E' prevista, altresì, la verifica sugli atti in via di adozione, a cura di team interno che cura la tematica sulla gestione trattamento dei dati.	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti di legge connessi	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP077 - Gestione dei dati personali	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501001 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Intero processo	Manomissione dei dati di residenza del soggetto/impresa oggetto del controllo, verifica, ispezione., Irregolarità od omissione nella procedura di individuazione dei soggetti da sottoporre a controllo, verifica ispezione per favorire taluni soggetti., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudiziari è in capo ai responsabili di procedimento e dal dirigente competente. E' prevista, altresì, la verifica sugli atti in via di adozione, a cura di team interno che cura la tematica sulla gestione trattamento dei dati.	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti di legge connessi	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP077 - Gestione dei dati personali	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501003 - STAFF – Ricerca. Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - Intero processo	Manomissione dei dati di residenza del soggetto/impresa oggetto del controllo, verifica, ispezione., Induzione in errore del funzionario pubblico (es. tecnico addetto) al fine di vedersi riconosciuti requisiti qualitativi e/o quantitativi previsti anche se insussistenti., Irregolarità od omissione nella procedura di individuazione dei soggetti da sottoporre a controllo, verifica ispezione per favorire taluni soggetti., Alterazione del corretto svolgimento dei controlli esterni volti a garantire la conformità procedurale., Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)., Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo., Occultamento dei verbali di controllo, verifica, ispezione., Irregolarità od omissione del controllo		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudiziari è in capo ai responsabili di procedimento e dal dirigente competente. E' prevista, altresì, la verifica sugli atti in via di adozione, a cura di team interno che cura la tematica sulla gestione trattamento dei dati.	Basso - Il processo si ritiene essere già adeguatamente presidiato da modello operativo e dagli adempimenti di legge connessi	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP078 - Autorizzazione al ricovero di pazienti extracomunitari	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500404 - Assistenza ospedaliera	01 - Provvedimento finale di autorizzazione all'Azienda Sanitaria richiedente	Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento.	Basso - Rischio basso . L'attività già risulta presidiata da misure di carattere generale D.lgs 502/92, circolare ministero della salute n.5 del 24/03/2000, D.L. 286/1998.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP079 - Accreditamento regionale ai veterinari per l'accesso all'anagrafe canina on line.	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento.	Basso - Rischio basso . L'attività già risulta presidiata da misure di carattere generale. Si tratta di un semplice accreditamento per permettere ai veterinari liberi professionisti di accedere alla banca dati per la registrazione dei microchip	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Controllo	Monitoraggio dei tempi procedimentali	Entro il 30.11.2024	Dirigente di UOD	Trasmissione report alla Direzione Generale	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP080 - Classificazione e riclassificazione delle zone di produzione molluschi bivalvi.	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Intero processo	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento. Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni, tanto più elevato è il grado di rischio tanto più alta l'attenzione del dirigente nel suddividere le fasi dei procedimenti tra più soggetti.	Basso - Rischio basso . L'attività già risulta presidiata da misure di carattere generale. L'istruttoria è eseguita dall'ASL e arriva in Regione con esito positivo. Su questo proviedemo al controllo documentale e alla emanazione del decreto.	Basso	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto su Casa di Vetro	Entro il 30.11	Il dirigente di UOD	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto su Casa di Vetro	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP081 - Elenco regionale punti vendita abilitati alla vendita dei prodotti dietoterapici a carico del SSN	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - Adozione provvedimento finale con implementazione dell'elenco su indicazione delle AA.SS.LL.	Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania". Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento. Monitoraggio del rispetto dei tempi procedimentali. Infine il provvedimento finale viene pubblicato nella sezione casa di Vetro del sito istituzionale della Regione campania (L.R. 23/2017)	Basso- Il rischio è basso perchè il processo è sottoposto a controllo documentale plurimo compresso degli interessati. La UOD 06 esegue solo una presa d'atto di una valutazione espressa esclusivamente dall'ASL competente; pertanto non esiste margine di discrezionalità	Basso	(Rotazione) - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Rotazione	segregazione delle funzioni	30/11	dirigente UOD	segregazione delle funzioni	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP082 - Ammissione in soprannumero al corso di formazione specifica in Medicina Generale.	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500410 - Personale del S.S.R.	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania".Inoltre la DG 5004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento. Monitoraggio del rispetto dei tempi procedimentali. Particolare attenzione del dirigente nel suddividere le fasi dei procedimenti tra più soggetti.	Basso - Il rischio è basso perchè il processo è sottoposto a controllo documentale da parte di più soggetti. Collegialità delle decisioni.	Basso	(Formazione) - Formazione per il personale di categoria C e D.	Formazione	Giornata di formazione.	30/11	Dirigente della struttura	Verbale	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP083 - Elenco regionale di aziende autorizzate a fornire ausili e protesi.	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500415 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - Adozione provvedimento finale	Concessionni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Il procedimento è regolamentato dalla DGRC 2326/200, che definisce i requisiti minimi per l'autorizzazione alle forniture di assistenza protesica e fissazione dei requisiti in linea con il DM 332/99 e DPCM 12.01.2017.	Basso - Il procedimento è regolamentato dalla DGRC 2326/200, che definisce i requisiti minimi per l'autorizzazione alle forniture di assistenza protesica e fissazione dei requisiti in linea con il DM 332/99 e DPCM 12.01.2017.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP084 - Gestione dell'Albo regionale della Cooperative Sociali di cui alla legge 381/91	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Irregolarità od omissione di attività di verifica dei requisiti di iscrizione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Astensione conflitto di interessi - Processo governato da più figure professionali nelle diverse fasi (segregazione delle competenze) - Verifica periodica sul possesso dei requisiti di iscrizione - Controlli incrociato con i dati presenti nel Registro delle Imprese presso le Camere di Commercio	Basso - Il processo in esame è governato in maniera estremamente dettagliata dalla normativa vigente in materia: si fa particolare riferimento alla legge 381/91 e al Regolamento regionale n. 1 del 29 marzo 2016 - Ulteriore fonte normativa è costituita dal d.lgs 112/17 (Riordino della disciplina in materia di impresa sociale)	Basso	[Regolamentazione] - Disciplina tabelle di valutazione.	Regolamentazione	Adozione di criteri di attribuzione dei punteggi chiari e il più possibile dettagliati	30 Nov	Dirigente SSL	Predisposizione di nota circolare in materia di costruzione delle tabelle di valutazione di progetti	Num.	1,00

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP84 - Gestione dell'Albo regionale delle Cooperative Sociali di cui alla legge 381/91	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Irregolarità od omissione di attività di verifica dei requisiti di iscrizione.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Astensione conflitto di interessi - Processo governato da più figure professionali nelle diverse fasi (segregazione delle competenze) - Verifica periodica sul possesso dei requisiti di iscrizione - Controlli incrociato con i dati presenti nel Registro delle Imprese presso le Camere di Commercio	Basso - Il processo in esame è governato in maniera estremamente dettagliata dalla normativa vigente in materia: si fa particolare riferimento alla legge 381/91 e al Regolamento regionale n. 1 del 29 marzo 2016 - Ulteriore fonte normativa è costituita dal d.lgs 112/17 (Riordino della disciplina in materia di impresa sociale)	Basso	[Rotazione] - Rotazione dei componenti le commissioni.	Rotazione	Rotazione dei componenti delle Commissioni di valutazione delle proposte progettuali trasmesse, compatibilmente con le risorse umane e le professionalità disponibili	30 Nov	Dirigente SSL	Numero dipendenti ruotati/Numero componenti delle commissioni	Perc.	30.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP85 - Iscrizione dei distretti del commercio nell'elenco regionale di cui al II comma dell'art. 3 DGR n. 387 del 2021	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Istruttoria finalizzata al riconoscimento e al contestuale inserimento nell'Elenco dei Distretti Commerciali suddiviso in due sezioni Distretti Urbani del Commercio (DUC) e Distretti Diffusi del Commercio (DDC).	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui è pubblico ufficio ha funzioni esclusive o premineti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Irregolarità od omissione di attività di verifica dei requisiti di iscrizione., Istruttoria carente.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Il decreto di approvazione dei distretti del commercio n. 507 del 23/12/2021 declina puntualmente la documentazione da allegare per il riconoscimento dei distretti. Si è inoltre garantito un servizio di assistenza tecnica affidato alla società in house Sviluppo Campania spa per supportare Comuni e associazioni di categoria alla predisposizione della documentazione. In ogni caso la documentazione presentata, non è valutata solo dal rup, ma da un nucleo di valutazione nominato con dd n. 1 del 10/01/2022. In aggiunta si adempiuto alle seguenti disposizioni: Obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs 33/2013; Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013; ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso.	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UCO, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente STAFF 93	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP86 - Autorizzazione alla concessione di trattamento di mobilità in deroga	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501193 - STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro	01 - Istruttoria	Omissione controlli.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	No	Basso - Processo caratterizzato da bassa discrezionalità	Basso	Riunioni con il personale coinvolto per sensibilizzare sul rispetto delle norme del Codice di comportamento	Sensibilizzazione e partecipazione	riunione con il personale coinvolto per sensibilizzare sul rispetto delle norme del Codice di comportamento artt. 10, 11, 12, 16 e 17.	entro 30.11.2025	Dirigente	incontro	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP86 - Autorizzazione alla concessione di trattamento di mobilità in deroga	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE E IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501193 - STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro	02 - Rilascio provvedimento	Omissione controlli.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	No	Basso - Processo caratterizzato da bassa discrezionalità	Basso	Riunioni con il personale coinvolto per sensibilizzare sul rispetto delle norme del Codice di comportamento	Sensibilizzazione e partecipazione	riunione con il personale coinvolto per sensibilizzare sul rispetto delle norme del Codice di comportamento artt. 10, 11, 12, 16 e 17.	entro il 30.11.2025	Dirigente	riunioni	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP87 - Gestione dell'Albo regionale della Cooperative di Comunità (l.r. 2 marzo 2020, n. 1; Regolamento regionale D.G.R. n. 240/2022	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Irregolarità od omissione di attività di verifica dei requisiti di iscrizione.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Si - Acquisizione di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi - Processo governato da più figure professionali nelle diverse fasi (segregazione delle competenze) - Verifica periodica sul possesso dei requisiti di iscrizione - Controlli incrociati con i dati presenti nel Registro delle Imprese presso le Camere di Commercio. Predisposizione nota circolare interna di chiarimenti interpretativi (cfr. prot. n. 525344/2024)	Basso - Il rischio si ritiene basso perché i soggetti che possono richiedere l'iscrizione all'albo delle cooperative di comunità sono società cooperative già sottoposte a vigilanza e controllo sia da parte delle Camere di Commercio competenti per territorio, sia da parte, in caso di cooperative sociali ex Legge 381/91, della struttura amministrativa regionale competente alla tenuta dell'albo regionale delle cooperative sociali. Il processo in esame è governato, inoltre, dalla normativa vigente in materia: si fa particolare riferimento alla legge regionale n. 1 del 02/03/2020, successivamente integrata con le modifiche apportate dalla L.R. n. 12 del 24/06/2020, e al Regolamento regionale n. 9 del 12 settembre 2022 - Ulteriore fonte normativa è costituita dalla DGR n. 282 del 16/05/2023 di approvazione, tra l'altro, in attuazione dell'art. 3 della L.R. e art. 6 del Regolamento, delle attività che la Cooperative di	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Istruttoria condivisa fra funzionario addetto al procedimento e Dirigente di struttura	30 Nov	Dirigente SSL	Numero di atti a doppia firma/numero totale di atti adottati	Perc.	100.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP88 - Concessione e costituzione diritti sul patrimonio indisponibile regionale	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Procedimento concessorio d'ufficio	Concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - La procedura di concessione d'ufficio è standardizzata e tracciata. Nello svolgimento della attività viene rispettato lo specifico disciplinare regionale in materia. La proposta di concessione predisposta dagli uffici è sottoposta al vaglio del Dirigente.	Basso - La procedura di concessione d'ufficio è standardizzata e tracciata. Nello svolgimento della attività viene rispettato lo specifico disciplinare regionale in materia. La proposta di concessione predisposta dagli uffici è sottoposta al vaglio del Dirigente.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP88 - Concessione e costituzione diritti sul patrimonio indisponibile regionale	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	02 - Procedimento concessorio a istanza dell'interessato	Concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - La procedura di concessione d'ufficio è standardizzata e tracciata. Nello svolgimento della attività viene rispettato lo specifico disciplinare regionale in materia. La proposta di concessione predisposta dagli uffici è sottoposta al vaglio del Dirigente.	Basso - La procedura di concessione d'ufficio è standardizzata e tracciata. Nello svolgimento della attività viene rispettato lo specifico disciplinare regionale in materia. La proposta di concessione predisposta dagli uffici è sottoposta al vaglio del Dirigente.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP88 - Concessione e costituzione diritti sul patrimonio indisponibile regionale	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	03 - Esecuzione del contratto di concessione	Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - I controlli contabili vengono costantemente effettuati allo scopo di monitorare il corretto adempimento del concessionario, con il coinvolgimento della referente contabile della Direzione Generale. I controlli in loco vengono svolti da funzionari tecnici estranei alla procedura di assegnazione della concessione.	Basso - I controlli contabili vengono costantemente effettuati allo scopo di monitorare il corretto adempimento del concessionario, con il coinvolgimento della referente contabile della Direzione Generale. I controlli in loco vengono svolti da funzionari tecnici estranei alla procedura di assegnazione della concessione.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP89 - Concessioni di valorizzazione dei beni del patrimonio indisponibile	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Approvazione dell'avviso	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione della normativa in materia di conflitti di interessi con monitoraggio semestrale secondo il PTPCT della GRC. Applicazione da parte della GRC del disciplinare sulle rotazioni degli incarichi dirigenziali	Basso - Il rischio risulta di livello basso in virtù dell'applicazione della normativa in materia di conflitti di interessi con monitoraggio semestrale secondo il PTPCT della GRC e del disciplinare sulle rotazioni degli incarichi dirigenziali	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP89 - Concessioni di valorizzazione dei beni del patrimonio indisponibile	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Progettazione dell'avviso	Istruttoria carente., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione normativa di settore: art. 3 bis del D.L. n. 351/2001 convertito in L. n. 410/2001; artt. 12 e 57 bis del D.Lgs n. 42/2004; art. 58 del D.L. n. 112/2008, convertito in L. 133/2008.	Basso - La materia è strettamente regolamentata da normativa di settore (Codice degli appalti per analogia - Normativa in materia di beni culturali - art. 3 bis del D.L. n. 351/2001 convertito in L. n. 410/2001; artt. 12 e 57 bis del D.Lgs n. 42/2004; art. 58 del D.L. n. 112/2008, convertito in L. 133/2008.)	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP89 - Concessioni di valorizzazione dei beni del patrimonio indisponibile	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	02 - Trasmissione atti all'Ufficio Gare	Mancata o ritardata trasmissione degli atti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - L'iter è condiviso tra lo Staff 501591 e l'ufficio gare che verifica la documentazione inviata	Basso - L'iter è standardizzato da normative e regolamenti. La documentazione inviata viene verificata dall'ufficio gare.	Basso								

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP789 - Concessioni di valorizzazione dei beni del patrimonio indisponibile	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	03 - Trasmissione atti per la sottoscrizione del contratto	Mancata o ritardata trasmissione degli atti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - La fase di trasmissione degli atti è supervisionata dal Dirigente dello Staff 50 15 91 e verificata dal soggetto che rappresenta la D.G.R. per la stipula della concessione di valorizzazione	Basso									
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP789 - Concessioni di valorizzazione dei beni del patrimonio indisponibile	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	04 - Esecuzione del contratto di concessione	Omissione controlli.		Fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Si effettuano controlli a campione sulle concessioni demaniali in essere	Medio									
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP789 - Concessioni di valorizzazione dei beni del patrimonio indisponibile	600600 - GRANDI OPERE	600692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare-Procedure di Appalto PNRR	01 - Gestione della gara	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Si applicano i controlli previsti dalla normativa vigente, in particolare gli artt. da 176 a 192 del D. Lgs. n. 36/2023	Basso - Rating di rischio basso in quanto procedimento regolato dalla normativa vigente	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Gli atti endoprocedimentali saranno posti alla doppia firma del funzionario istruttore e del Dirigente	Entro 30.11.2024	Dirigente SSL	Report annuale sugli atti a doppia firma.	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP790 - Concessioni di valorizzazione dei beni del demanio	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Approvazione dell'avviso	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Applicazione della normativa in materia di conflitti di interessi con monitoraggio semestrale secondo il PTPCT della GRC. Applicazione da parte della GRC del disciplinare sulle rotazioni degli incarichi dirigenziali	Basso									
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP790 - Concessioni di valorizzazione dei beni del demanio	501501 - Demanio regionale	501501 - Demanio regionale	01 - Progettazione dell'avviso	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Istruttoria carente.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Applicazione normativa di settore: art. 3 bis del D.L. n. 351/2001 convertito in L. n. 410/2001; artt. 12 e 57 bis del D.Lgs n. 42/2004; art. 58 del D.L. n. 112/2008, convertito in L. 133/2008.	Basso - La materia è strettamente regolamentata da normativa di settore (Codice degli appalti per analogia - Normativa in materia di beni culturali - art. 3 bis del D.L. n. 351/2001 convertito in L. n. 410/2001; artt. 12 e 57 bis del D.Lgs n. 42/2004; art. 58 del D.L. n. 112/2008, convertito in L. 133/2008.)	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP790 - Concessioni di valorizzazione dei beni del demanio	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	02 - Trasmissione atti all'Ufficio Gare	Mancata o ritardata trasmissione degli atti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - L'iter è condiviso tra la UOD 501501 e l'ufficio gare che verifica la documentazione inviata	Basso - L'iter è standardizzato da normative e regolamenti. La documentazione inviata viene verificata dall'ufficio gare.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP790 - Concessioni di valorizzazione dei beni del demanio	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501501 - Demanio regionale	03 - Trasmissione atti per la sottoscrizione del contratto	Mancata o ritardata trasmissione degli atti.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - La fase di trasmissione degli atti è supervisionata dal Dirigente della UOD 50 15 01 e verificata dal soggetto che rappresenta la D.G.R. per la stipula della concessione di valorizzazione	Basso - Non si registrano eventi corruttivi pregressi. La trasmissione degli atti ai fini della stipula è supervisionata dal Dirigente della UOD 501501 e verificata dal soggetto che rappresenta la D.G.R. nella stipula della concessione di valorizzazione	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP790 - Concessioni di valorizzazione dei beni del demanio	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Esecuzione del contratto di concessione	Omissione controlli.		Fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Durante l'esecuzione dei contratti di concessione sono previsti dei controlli a campione	Medio - Durante l'esecuzione dei contratti di concessione sono effettuati dei controlli a campione	Medio								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP790 - Concessioni di valorizzazione dei beni del demanio	600600 - GRANDI OPERE	600692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare-Procedure di Appalto PNRR	01 - Gestione della gara	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Si applicano i controlli previsti dalla normativa vigente, in particolare gli artt. da 176 a 192 del D. Lgs. n. 36/2023	Basso - Rating basso perchè attività già sottoposta alla normativa vigente in materia	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Controllo	Gli atti endoprocedimentali saranno posti alla doppia firma del funzionario istruttore e del dirigente	entro il 30.11.2024	Dirigente SSL	Report annuale sugli atti a doppia firma	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP791 - Inserimento nel portafoglio opportunità localizzative degli insediamenti produttivi disponibili sul territorio campano	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500293 - STAFF tecnico operativo - Programmazione della politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali Aree di crisi Crisi industriali – Z.E.S.	01 - Intero processo	Mancata o ritardata trasmissione degli atti., Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente., Istruttoria carente., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Mancanza di monitoraggio delle informazioni.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: ART 6(comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse), e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90.	Basso	Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della UOD, in ciascuna delle quali saranno affrontati e discussi temi trattati dal codice di comportamento	Entro la fine di ogni quadrimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SSL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento	Dirigente STAFF 93	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP792 - Aggiornamento elenco LSU impegnati su progetti a titolarità regionale	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Mancanza di monitoraggio delle informazioni.		Fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	No	Basso - presenza di ulteriori livelli di controllo basati su documentazione obbligatoria da tenere agli atti	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP793 - Riconoscimento della qualifica di ecomuseo	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - Istruttoria dell'istanza di riconoscimento e della documentazione allegata, acquisizione parere comitato tecnico-scientifico, adozione decreto dirigenziale di accoglimento o diniego dell'istanza ex L.R. n. 13/2023	Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - TRASPARENZA: Obbligo di pubblicazione dei decreti nella sezione "Casa di Vetro" ai sensi della L. R. 22/2017. TRASPARENZA: Pubblicazione della tipologia e delle caratteristiche del procedimento in Amministrazione Trasparente, ex art. 35 D. Lgs. 33/2013. REGOLAMENTAZIONE: La verifica della ricorrenza dei requisiti risulta dettagliatamente normata e procedurializzata ai sensi della L. R. n. 13/2023 e dalle relative linee guida attuative, approvate con DGRC n. 340 dell'11/07/2024, con tempi del procedimento fissati dal Regolamento Regionale n. 2 del 29 marzo 2018, nonché dalla Carta dei Servizi. CONTROLLO: Le valutazioni di merito sono in capo a un comitato tecnico-scientifico nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale (art. 7 della L.R. 13/2023), composto da tre esperti di documentata e riconosciuta competenza specifica in ambito paesaggistico, ecologico ,	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto, pur in presenza di rilevanza esterna, le misure già esistenti sono pienamente idonee a mitigare il rischio. Le valutazioni di merito sono in capo al comitato tecnico-scientifico ex art. 7 L.R. 13/2023. Infine l'adeguata formazione ed esperienza del personale coinvolto nel processo, la ripartizione del processo decisionale in più fasi, che fanno capo a soggetti diversi (istruttore, funzionario, dirigente) e la regolamentazione dettagliata della materia rendono altamente improbabile l'eventualità che si possano verificare episodi corruttivi.	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP794 - Rilascio attestati di qualifica professionale	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - Intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.).		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Introduzione ed utilizzo dell'identificazione attraverso SPID personale che supera l'utilizzo di sistemi di autenticazione a rischio di violazione (nome utente e password)	Basso - Il processo è presidiato dall'Introduzione e l'utilizzo dell'identificazione attraverso SPID personale che supera l'utilizzo di sistemi di autenticazione a rischio di violazione (nome utente e password)	Basso								
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP795 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - Rapporti con l'utenza	Erronea indicazione di dati., Irregolarità od omissione dei controlli per favorire taluni soggetti.	Eventuale incompleta ricezione delle informazioni	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Informatizzazione dei processi	Medio - il rischio è medio per il pericolo di una dolosa distorsione nella valutazione dei requisiti	Medio	Adozione di circolari per richiamare il personale al rispetto della normativa e a garantire l'uniformità di trattamento.	Formazione	Circolari attuative periodiche	30.11.2025	Dirigente	Invio circolari	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP795 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	02 - Rapporti con altri Enti/soggetti (APL, Agenzie per il lavoro, ecc.)	Erronea indicazione di dati., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - informatizzazione dei processi	Medio - processo parzialmente discrezionale	Medio	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	30.11.2025	dirigente	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP795 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - Rapporti con l'utenza	Erronea indicazione di dati., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti.	eventuale incompleta ricezione delle informazioni	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - informatizzazione dei processi	Medio - processo mediamente discrezionale	Medio	Adozione di circolari per richiamare il personale al rispetto della normativa e garantire l'uniformità di trattamento	Formazione	Circolare sull'applicazione del Codice di comportamento	30.11.2025	dirigente	invio circolari	Num.	1.00
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP795 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	02 - Rapporti con altri Enti/soggetti (APL, Agenzie per il lavoro, ecc.)	Erronea indicazione di dati., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - informatizzazione dei processi	Medio - il rischio è medio per il pericolo di una dolosa distorsione nella valutazione dei requisiti	Medio	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	30.11.025	dirigente	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	S/N	Si
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PP795 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - Rapporti con l'utenza	Irregolarità od omissione dei controlli per favorire taluni soggetti., Erronea indicazione di dati.	Eventuale incompleta ricezione delle informazioni.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Informatizzazione dei processi	Medio - processo parzialmente discrezionale	Medio	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Circolari attuative periodiche	30.11.2025	Dirigente	Invio circolari	Num.	1.00

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

PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP95 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	02 - Rapporti con altri Enti/soggetti (APL, Agenzie per il lavoro, ecc.)	Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Informatizzazione dei processi	Medio - Il rischio è medio per il pericolo di una dolosa distorsione nella valutazione dei requisiti	Medio	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	30.11.2025	dirigente	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP95 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - Rapporti con l'utenza	Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Erronea indicazione di dati.	Eventuale e incompleta ricezione della informazioni	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Informatizzazione dei processi	Medio - Il rating di rischio è medio in quanto l'attività è informatizzata tramite il Portale Ciclavoro	Medio	(Semplificazione) - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Semplificazione	Circolari attuative periodiche	30/11/2025	Il dirigente	Predisposizione e divulgazione al personale di circolari	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP95 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	02 - Rapporti con altri Enti/soggetti (APL, Agenzie per il lavoro, ecc.)	Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Il processo è informatizzato in base alla normativa di settore	Medio - Il rischio è medio per il pericolo di una dolosa distorsione nella valutazione dei requisiti	Medio	Formazione interna	Formazione	Una giornata di formazione sul Codice di comportamento	30/11/2025	Il dirigente	Una giornata di formazione	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP95 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	01 - Rapporti con l'utenza	Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti., Erronea indicazione di dati.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Informatizzazione dei processi	Medio - Il rischio è medio per il pericolo di una dolosa distorsione nella valutazione dei requisiti	Medio	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Una giornata di formazione interna sul Codice di comportamento	30.11.2025	dirigente SSL	una giornata di formazione sul codice di comportamento	S/N	SI
PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2025PPP95 - Attività dei centri per l'impiego: Adempimenti nell'ambito del Programma GOL	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	02 - Rapporti con altri Enti/soggetti (APL, Agenzie per il lavoro, ecc.)	Erronea indicazione di dati., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - Informatizzazione dei processi.	Medio - Processo parzialmente discrezionale.	Medio	(Formazione) - Formazione interna specifica	Formazione	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	30.11.2025	Dirigente	Una giornata di formazione in materia di Codice di comportamento	S/N	SI
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500305 - Programmazione risorse	01 - Pianificazione e progiammazione, in raccordo con la Progammazione Unitaria, dei programmi FESR e dei programmi complementari e paralleli (PAC, POC, risorse liberate, ecc.).	Omissioni nella predisposizione e controllo del Piano., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.4 "Conflitto d'interesse". La Direzione, tra l'altro, provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna alla DG e raccogliere le relative autocertificazioni.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto le fasi di formazione della programmazione sono strettamente regolamentate e strutturate: tengono strutturalmente conto della rilevazione dei fabbisogni del territorio (ad es.attraverso il Tavolo di Partenariato), e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo, per quanto di competenza dell'AAGG, potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria	Basso							
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Individuazione degli stakeholder e interlocuzione trasparente con gli stessi tramite riunioni periodiche, eventi o altre occasioni di confronto. Positivizzare i criteri adottati in ambito regionale per l'analisi dei fabbisogni	Alto - Rischio alto per gli interessi economici in gioco	Alto	(Controllo) - Istruttoria condivisa	Controllo	Istruttoria condivisa tra funzionario e dirigente o dirigente e direttore	Entro il 30.11	Direttore Generale	Percentuale di istruttorie condivise	Perc.	50.00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - Screening HCV	Ridotta o omessa diffusione delle informazioni.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	No	Basso - Il rischio è basso in quanto più soggetti (Regione e Aziende Sanitarie) concorrono all'attuazione del processo.	Basso	controllo avvenuta pubblicazione	Controllo	Il dirigente attesta l'avvenuta pubblicazione.	Entro il 30.11	Dirigente UOD	Controllo dell'avvenuta pubblicazione degli atti di programmazione	S/N	SI
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Attività di promozione e gestione di progetti a valenza regionale, nazionale e internazionale rivolti alla sanità, finanziati e/o cofinanziati dalla Commissione Europea	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Gli stakeholders sono individuati e si fa una interlocuzione trasparente con gli stessi tramite incontri	Basso - Rischio basso in quanto prestituta dalle misure colonna M	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Entro il 30.11	Dirigente di Staff	Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	S/N	SI
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità di cui all'art. 12 del d.lgs 33/2013	Basso - Trattasi di atti non aventi immediata rilevanza esterna e adottati sulla base di indirizzi e, talvolta, anche criteri fornti dall'organo politico. Inoltre, trattasi di atti generali relativi, in via astratta, a una pluralità di destinatari non determinati né determinabili	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Coinvolgimento dei dirigenti di SSL di volta in volta interessati.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni informali di analisi degli atti e della normativa di riferimento	30-nov	Il Dirigente di SPL	Atti di programmazione adottati con il coinvolgimento dei dirigenti/Atti di progammazione da adottare	Perc.	50.00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità di cui all'art. 12 del d.lgs 33/2013	Basso - Trattasi di atti non aventi immediata rilevanza esterna e adottati sulla base di indirizzi e, talvolta, anche criteri fornti dall'organo politico. Inoltre, trattasi di atti generali relativi, in via astratta, a una pluralità di destinatari non determinati né determinabili	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Coinvolgimento dei funzionari responsabili del procedimento.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni informali di analisi degli atti e della normativa di riferimento	30-nov	Il Dirigente di SPL	Numero di riunioni	Num.	2.00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	SI - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità di cui all'art. 12 del d.lgs 33/2013	Basso - Trattasi di atti non aventi immediata rilevanza esterna e adottati sulla base di indirizzi e, talvolta, anche criteri fornti dall'organo politico. Inoltre, trattasi di atti generali relativi, in via astratta, a una pluralità di destinatari non determinati né determinabili	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Coinvolgimento dei funzionari responsabili del procedimento.	Sensibilizzazione e partecipazione	Riunioni periodiche informali per l'analisi degli atti e della normativa di riferimento	30-nov	Il Dirigente di SPL	Numero di riunioni	Num.	2.00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500501 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità di cui all'art. 12 del d.lgs 33/2013	Basso - Trattasi di atti non aventi immediata rilevanza esterna e adottati sulla base di indirizzi e, talvolta, anche criteri fornti dall'organo politico. Inoltre, trattasi di atti generali relativi, in via astratta, a una pluralità di destinatari non determinati né determinabili.	Basso	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo	Controllo sulla avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale (BURC, Casa di Vetro, Sezione Amministrazione Trasparente) degli atti adottati dalla SSL relativi alla programmazione di competenza dello stesso.	30 Nov	Dirigente SSL	Riscontro alla DG sul corretto assolvimento degli obblighi in materia di pubblicazione degli atti sul sito istituzionale della Regione Campania	Num.	1.00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità di cui al d.lgs 33/2013; Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso							
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari - Bilancio della Direzione Generale	01 - Intero processo	Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Ridotta o omessa diffusione delle informazioni.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità di cui al d.lgs 33/2013; Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso							
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni-criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Intero processo	Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità di cui al d.lgs 33/2013; Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso							

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

PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500605 - Bonifiche	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità d.lgs 33/2013; Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità d.lgs 33/2013; Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità d.lgs 33/2013; Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Intero processo	Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità d.lgs 33/2013; Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rogh tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità d.lgs 33/2013; Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6 in materia "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", Misura obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Coordinamento delle attività e approvazione degli atti	Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento; attuazione della disciplina in materia di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001; controllo del dirigente sull'attività dell'ufficio e dei responsabili del procedimento ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; controllo della Direzione Ambiente deputata al rilascio della Valutazione Ambientale Strategica; trasparenza: pubblicazione del piano forestale generale in Amministrazione Trasparente nella sezione "Pianificazione e governo del territorio".	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto estremamente normato e sottoposto al controllo di soggetti terzi. La pianificazione faunistica venatoria e la pianificazione forestale generale regionale è approvata dalla Giunta regionale previa acquisizione della Valutazione Ambientale Strategica rilasciate dalla Direzione Ambiente. Si ritengono idonee le misure generali attuate.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - Intero processo	Programmazione orientata a favorire interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Misure generali: -estensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento; - trasparenza: pubblicazione ai sensi dell'art. 5 della L.R. 23/2017 (Casa di Vetro) e in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. 33/2013.	Basso - Il processo di programmazione è il risultato di percorsi di concertazione con altre amministrazioni ed uffici pubblici (comunità montane, province, comuni), nonché di ampie consultazioni pubbliche che coinvolgono gli stakeholders; l'attività è completamente vincolata alle stringenti disposizioni normative nazionali e regionali e ad una regolamentazione tecnica e procedurale estremamente dettagliata. La pianificazione forestale è sottoposta alla valutazione strategica ambientale. Si ritengono idonee le misure generali già attuate dall'ufficio in materia di trasparenza e astensione in caso di conflitti di interessi e in materia di segregazione dei poteri tra organi elettivi e gestionali.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - Intero processo	Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - - Astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento; - applicazione dell'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001; - attuazione della disciplina in materia di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001; - controllo della Direzione Ambiente deputata al rilascio della Valutazione Ambientale Strategica e della Valutazione d'Incidenza Ambientale; - trasparenza: pubblicazione del piano faunistico-venatori in Amministrazione Trasparente nella sezione "Informazioni Ambientali" .	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto estremamente normato e sottoposto al controllo di soggetti terzi. La pianificazione faunistica venatoria regionale è proposta per l'approvazione al Consiglio Regionale, previa acquisizione del parrito del Comitato Tecnico Faunistico Venatorio Regionale e dell'acquisizione della Valutazione Strategica e della Valutazione d'Incidenza rilasciate dalla Direzione Ambiente. Si ritengono idonee le misure generali attuate.	Basso								

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

PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	500791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - predisposizione degli atti	Complessità tecnico amministrativa degli atti programmatori da cui può discendere una fase di gestione che non risponde a criteri di tempacistività e che può avere esiti differenziati tra i diversi uffici., Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Misure generali: - astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto in ambito FEASR, l'attività è completamente vincolata dalle stringenti disposizioni normative, comunitarie e nazionali, nonché da ampie consultazioni pubbliche e campagne di ascolto che coinvolgono il partenariato economico e sociale. Gli atti di programmazione sono sottoposti al vaglio del Comitato di Sorveglianza e del Comitato di Monitoraggio.	Basso									
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Solo l'eventuale proposta di deliberazione nelle materie di competenza	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Sensibilizzazione del personale mediante invio del codice di comportamento. Istruttoria svolta in team. Firma congiunta di note da parte del dirigente SSI, competente e del dirigente SPL	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto la discrezionalità è limitata dalle disposizioni normative di settore che forniscono indicazioni precise ed interpretazioni uniformi. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso									
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione della la misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione dei codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare all'art. 12.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linnee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso									
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO ; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione dei codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare all'art. 12.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linnee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso									
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500902 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente;; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione dei codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare all'art. 12.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linnee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso									
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500903 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione della misura MG4 del PIAO vigente; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione dei codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 PIAO vigente e al D.lgs 33/2013 in particolare all'art. 12.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linnee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso									
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	500904 - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Si - Applicazione della misuraMG4 del PIAO 2024-2026; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione dei codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adempimenti di cui all'All. 7 del PIAO 2024-2026 e al D.lgs 33/2013.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e regolamentata da Manuali, linnee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali.	Basso									
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Coordinamento e predisposizione dei programmi regionali in materia di innovazione e trasferimento tecnologico	Programmazione orientata a favorire interessi specifici., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Individuazione di interventi di rafforzamento non rispondenti alle reali esigenze dell'Amministrazione.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Si - Proposta da parte della Direzione e controllo di coerenza da parte degli uffici regionali competenti ratione materiae (Programmazione Unitaria ed Autorità di gestione)	Basso - Il processo è di tipo istruttorio e propositivo, previa condivisione con altri uffici, politici ed amministrativi, competenti per limitare i rischi	Basso									
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - adozione atto finale	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Elevata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione di tavoli di confronto.	Sensibilizzazione e partecipazione	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2025	Direttore	Verbali dei tavoli	Num.	3,00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501101 - Istruzione	01 - istruttoria, proposta	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di "obbligo di astensione" (art.7); "comportamenti nei rapporti privati" (art.10); "comportamenti in servizio" (art.11); "Rapporti con il pubblico" (art.12)	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Partecipazione ai tavoli di confronto.	Sensibilizzazione e partecipazione	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	31_12_2025	Dirigenti	verbale delle riunioni	Num.	2,00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501102 - Politiche giovanili	01 - istruttoria, proposta	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Organizzazione riunioni su analisi e attuazione dei codice di comportamento (artt. da 1 a 18).	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale e compartecipazione di funzionari, DG e Assessore alla programmazione	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Partecipazione ai tavoli di confronto.	Sensibilizzazione e partecipazione	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2025	Dirigenti	Verbali delle riunioni	Num.	2,00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501104 - Formazione professionale	01 - Istruttoria	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Elevata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione di tavoli di confronto.	Sensibilizzazione e partecipazione	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2025	Direttore	Verbali dei tavoli	Num.	1,00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	501109 - Edilizia Scolastica	01 - istruttoria, proposta	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Si - Codice di comportamento: disposizioni in tema di "obbligo di astensione" (art.7); "comportamenti nei rapporti privati" (art.10); "comportamenti in servizio" (art.11); "Rapporti con il pubblico" (art.12)	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Partecipazione ai tavoli di confronto.	Sensibilizzazione e partecipazione	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30/11/2025	Direttore - dirigenti - funzionari	verbale delle riunioni	Num.	2,00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - supporto alla predisposizione delle DGR per le materia di competenza	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Si - Regolamentazione: rispetto di tutte le norme, i criteri e le procedure interessati dalla produzione degli atti. Misure specifiche anno 2022: Formazione interna ed aggiornamento professionale dei dipendenti impegnati sulla fase processuale rispetto agli adempimenti normativi (AL02 ed AL06) nonché "programmazione di strumenti per la definizione di standard di comportamento" su fase PV01 ;	Basso - Sebbene il processo presenti una relativa discrezionalità il rating è da considerarsi basso poiché l'attività è presidiata da sufficienti misure di prevenzione del rischio anche in considerazione della rispondenza degli atti programmatori al programma di governo. Le misure specifiche di prevenzione del rischio attuate nel 2022 rafforzano ulteriormente il presidio del processo.	Basso									

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

PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	501391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio	01 - Attività di supporto tecnico nella predisposizione e valutazione degli atti di programmazione. Gestione e coordinamento delle attività finalizzate alla predisposizione del Contributo della Regione Campania al Programma nazionale della Riforme (PNR) del PNRR, contenuto nel Documento di Economia e Finanza (DEF)	Qualità dei dati e delle informazioni fornti dalle SSL.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Si - Formazione interna specifica	Basso - Trattasi di processo di ricognizione della programmazione regionale e dei relativi interventi attuativi così come comunicati dagli uffici regionali. Attività di coordinamento e di supporto nella compilazione dei documenti che confluiscono nel Contributo della Regione Campania al Programma nazionale della Riforme (PNR) del PNRR, contenuto nel Documento di Economia e Finanza (DEF).	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna.	Medio - Il rating di rischio del processo è influenzato dal fatto che la fasi di formazione della programmazione sono strettamente regolamentate: tengono strutturalmente conto della rilevazione dei fabbisogni del territorio e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria. Il processo tuttavia ha un interesse esterno (anche se non particolarmente rilevante) esterno.	Medio	[Controllo] - Report di sintesi delle attività svolte.	Controllo	L'attività si concretizzerà in due fasi: - Predisposizione del Format di Report - Alimentazione del Report Il Direttore Generale produce il report complessivo sulla base delle attività di reporting dei Dirigenti della SSL.	Report prodotto entro il 30/11/2024	A carico della SSL di riferimento del Processo	Indicatore: Report prodotto Target: alimentazione entro il 30/11/2024	S/N	Si
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600901 - Rapporti con Enti locali	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna.	Basso - Il rating di rischio del processo è influenzato dal fatto che la fasi di formazione della progammazione sono strettamente regolamentate: tengono strutturalmente conto della rilevazione dei fabbisogni del territorio e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria. Il processo tuttavia ha un interesse esterno (anche se non particolarmente rilevante) esterno.	Basso	[Controllo] - Report di sintesi delle attività svolte.	Controllo	L'attività si concretizzerà in due fasi: - Predisposizione del Format di Report - Alimentazione del Report Il Direttore Generale produce il report complessivo sulla base delle attività di reporting dei Dirigenti della SSL.	Report prodotto entro il 30/11/2024	A carico della SSL di riferimento del Processo	Indicatore: Report prodotto Target: alimentazione entro il 30/11/2024	S/N	Si
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600904 - Politiche di Sviluppo della Area Interna Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna.	Basso - Il rating di rischio del processo è influenzato dal fatto che la fasi di formazione della programmazione sono strettamente regolamentate: tengono strutturalmente conto della rilevazione dei fabbisogni del territorio e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria. Il processo tuttavia ha un interesse esterno (anche se non particolarmente rilevante) esterno.	Basso	[Controllo] - Report di sintesi della attività svolte.	Controllo	L'attività si concretizzerà in due fasi: - Predisposizione del Format di Report - Alimentazione del Report Il Direttore Generale produce il report complessivo sulla base delle attività di reporting dei Dirigenti della SSL.	Report prodotto entro il 30/11/2024	A carico della SSL di riferimento del Processo	Indicatore: Report prodotto Target: alimentazione entro il 30/11/2024	S/N	Si
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna.	Basso - Il rating di rischio del processo è influenzato dal fatto che la fasi di formazione della progammazione sono strettamente regolamentate: tengono strutturalmente conto della rilevazione dei fabbisogni del territorio e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria. Il processo tuttavia ha un interesse esterno (anche se non particolarmente rilevante) esterno.	Basso	[Controllo] - Report di sintesi della attività svolte.	Controllo	L'attività si concretizzerà in due fasi: - Predisposizione del Format di Report - Alimentazione del Report Il Direttore Generale produce il report complessivo sulla base delle attività di reporting dei Dirigenti della SSL.	Report prodotto entro il 30/11/2023	A carico della SSL di riferimento del Processo	Indicatore: Report prodotto Target: alimentazione entro il 30/11/2023	S/N	Si
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna.	Basso - Il rating di rischio del processo è influenzato dal fatto che la fasi di formazione della programmazione sono strettamente regolamentate: tengono strutturalmente conto della rilevazione dei fabbisogni del territorio e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria. Il processo tuttavia ha un interesse esterno (anche se non particolarmente rilevante) esterno.	Basso	[Controllo] - Report di sintesi della attività svolte.	Controllo	L'attività si concretizzerà in due fasi: - Predisposizione del Format di Report - Alimentazione del Report Il Direttore Generale produce il report complessivo sulla base delle attività di reporting dei Dirigenti della SSL.	Report prodotto entro il 30/11/2024	A carico della SSL di riferimento del Processo	Indicatore: Report prodotto Target: alimentazione entro il 30/11/2024	S/N	Si
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna.	Basso - Il rating di rischio del processo è influenzato dal fatto che la fasi di formazione della programmazione sono strettamente regolamentate: tengono strutturalmente conto della rilevazione dei fabbisogni del territorio e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria. Il processo tuttavia ha un interesse esterno (anche se non particolarmente rilevante) esterno.	Basso	[Controllo] - Report di sintesi della attività svolte.	Controllo	L'attività si concretizzerà in due fasi: - Predisposizione del Format di Report - Alimentazione del Report Il Direttore Generale produce il report complessivo sulla base delle attività di reporting dei Dirigenti della SSL.	Report prodotto entro il 30/11/2024	A carico della SSL di riferimento del Processo	Indicatore: Report prodotto Target: alimentazione entro il 30/11/2024	S/N	Si
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600992 - STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. L'Ufficio Speciale provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna.	Medio - Il rating di rischio del processo è influenzato dal fatto che la fasi di formazione della programmazione sono strettamente regolamentate: tengono strutturalmente conto della rilevazione dei fabbisogni del territorio e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria. Il processo tuttavia ha un interesse esterno (anche se non particolarmente rilevante) esterno.	Medio	[Controllo] - Report di sintesi della attività svolte.	Controllo	L'attività si concretizzerà in due fasi: - Predisposizione del Format di Report - Alimentazione del Report Il Direttore Generale produce il report complessivo sulla base delle attività di reporting dei Dirigenti della SSL.	Report prodotto entro il 30/11/2024	A carico della SSL di riferimento del Processo	Indicatore: Report prodotto Target: alimentazione entro il 30/11/2024	S/N	Si
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Coordinamento e predisposizione dei programmi regionali in materia di innovazione e trasferimento tecnologico	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Medio - Il processo richiede valutazioni e decisioni discrezionali condivise con le altre strutture regionali e con la governance	Medio	[Trasparenza]- Pubblicazione sull'Home regionale Trasparenza Amministrativa.	Trasparenza	Pubblicazione su amministrazione trasparenza - altri contenuti del piano triennale per la digitalizzazione	Entro il 30 novembre	Dirigente	Pubblicazione del piano	S/N	Si

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

PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	01 - Atto conclusivo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - MG1 - Trasparenza Obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 33/2013	Medio - Il processo di progammazione spesso è il risultato di intese/accordi con altri enti titolari di interessi pubblici coinvolti nel procedimento che incidono sui provvedimenti finali.	Medio								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700502 - Attività tecniche connesse alla rimozione delle ecoballe e bonifica dei siti liberati	01 - Atti istruttori	Programmazione orientata a favorire interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - MG1 - Trasparenza: Implementazione dei sistemi e dei dati volti a consentire la pubblicazione ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 33/2013	Medio - Il giudizio di valutazione è medio in quanto tale processo richiede un elevato tecnicismo delle materie di competenza dell' Ufficio e l'acquisizione di specifica formazione tecnico-professionale. Gli atti di programmazione vengono assunti anche sulla base dei provvedimenti di indirizzo della giunta sottoposti anche al vaglio dei Responsabili della Programmazione Unitaria	Medio								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700503 - Impianti di trattamento della frazione organica proveniente dalla raccolta differenziata	01 - Atti istruttori	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	SI - MG1 - Trasparenza -Pubblicazione degli atti di progammazione sul portale istituzionale della Regione Campania Burc/Casa di vetro art 37 dlgs 33/2013	Medio - Il giudizio di valutazione è medio in quanto tale processo richiede un elevato tecnicismo delle materie di competenza dell' Ufficio e l'acquisizione di specifica formazione tecnico-professionale.	Medio								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700504 - Attività relative alle discariche, ai flussi della F.U.T. e alla realizzazione/adeguamento impiantistica prevista dal Piano Straordinario	01 - Atti istruttori	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - MG1 - Trasparenza Obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 33/2013	Medio - Il processo è opportunamente proceduralizzato ma caratterizzato da un potenziale interesse esterno	Medio								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV02 - Valutazione e verifica degli investimenti	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	SI - Affidamento dell'attività ad un Ufficio dotato di autonomia Astensione in caso di conflitto di interessi	Medio - L'autonomia dell'ufficio e l'affidamento delle valutazioni ad un gruppo di lavoro che opera in maniera collegiale e che è composto da personale esperto e qualificato consente un'analisi e una valutazione obiettiva dei programmi. Inoltre, le valutazioni sono svolte in esecuzione di piani di valutazioni concordati e approvati da livelli istituzionali.	Medio								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV02 - Valutazione e verifica degli investimenti	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500409 - Edilizia sanitaria gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	SI - Trasparenza dei criteri e verifica delle fonti dei dati utilizzati	Basso - Il rischio è ritenuto BASSO la UOD si occupa dell'istruttoria sulla base di criteri oggettivi(popolazione residente nelle AASSL e n.posti letto degli Ospedali) ed ha stakeholders pubblici.	Basso	(Rotazione) - Lavoro in team e compartecipazione del personale alla attività	Rotazione	Creazione di un gruppo di lavoro per la valutazione e verifica degli investimenti	entro il 30.11	Dirigente UOD	Lavoro in team e compartecipazione del personale ai processi	S/N	SI
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV02 - Valutazione e verifica degli investimenti	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500401 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Attività di promozione e gestione di progetti a valenza regionale, nazionale e internazionale rivolti alla sanità, finanziati e/o cofinanziati dalla Commissione Europea	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Utilizzo di sistemi informatizzati. Segregazione delle funzioni per le varie fasi. Sistema dei controlli a più livelli	Basso - Rischio basso in quanto prevalgono le misure: utilizzo di sistemi informatizzati; segregazione delle funzioni per le varie fasi; sistema dei controlli a più livelli	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Controllo	Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Entro il 30.11	Dirigente di Staff	Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	S/N	SI
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV02 - Valutazione e verifica degli investimenti	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	01 - Atto conclusivo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	SI - MG1 Trasparenza - art. 38 del Dlgs.33/2013 verifica per Rispetto dei tempi previsti dal fondo Comunitario e/o nazionale che finanzia l'intervento	Medio - Il processo è opportunamente proceduralizzato ma caratterizzato da un potenziale interesse del Beneficiario del finanziamento	Medio								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV02 - Valutazione e verifica degli investimenti	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	700503 - Impianti di trattamento della frazione organica proveniente dalla raccolta differenziata	01 - Atti istruttori	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	SI - MG1 Trasparenza -Pubblicazione degli atti di progammazione sul portale istituzionale della Regione Campania Burc/Casa di vetro-38 del D.Lgs. 33/2013	Basso - Il processo è opportunamente proceduralizzato ma caratterizzato da un potenziale interesse esterno	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV03 - Elaborazione/Aggiornamento del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - Intero processo	Individuazione di interventi di rafforzamento non rispondenti alle reali esigenze dell'Amministrazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs. 33/2013, art. 12	Basso - L'approvazione del Piano di Rigenerazione Amministrativa avviene a valle di un processo strutturato che parte da un percorso di autovalutazione, prosegue con un confronto con gli Uffici della Commissione Europea e con la condivisione dei contenuti con gli Uffici di Vertice dell'Amministrazione (Gabinetto del Presidente, Autorità di Gestione dei Programmi) e si conclude con l'approvazione da parte della Giunta regionale. Dunque l'esposizione al rischio è bassa.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV04 - Monitoraggio dell'attuazione del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - Intero processo	Monitoraggio non rispondente al reale stato di attuazione.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - MISURA GENERALE PTPCT 2021-2023 - 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi ART. 4, 6, 7, 10, 14, 16 CODICE DI COMPORTAMENTO	Basso - Il monitoraggio dell'attuazione del Piano di Rigenerazione Amministrativa è condotto sulla base del contributo delle singole SPL coinvolte nell'attuazione del Piano, dunque il livello di discrezionalità della Struttura è molto basso.	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nel portale regionale delle informazioni sullo stato di avanzamento delle attività.	Trasparenza	Pubblicazione nella sezione dedicata del portale	30/11/2023	Responsabile Tecnico del PRA	Pubblicazione delle informazioni entro il 30/11/2024	S/N	SI
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV08 - Attuazione degli atti di progammazione	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600904 - Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	01 - Intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	SI - Misure Generali del Pianc: Codice di comportamento(art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse.	Basso - Il rating di rischio del processo deriva dalla limitata discrezionalità delle relative attività, meramente esecutive e vincolate a quanto disposto negli accordi sottoscritti, nonché del presidio assicurato dalle Misure già esistenti e attuate.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV09 - Predisposizione dei pareri sulle proposte di progammazione inerenti ai progammi FESR e ai progammi complementari e paralleli (PAC, POC, ...) inviate dalle Strutture competenti per materia.	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500305 - Programmazione risorse	01 - Intero processo	Omessa o ritardata o alterata istruttoria al fine di favorire taluni soggetti., Omissioni nella predisposizione e controllo dei Piano., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	SI - Misure Generali del Pianc: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8). Conflitto d'interesse. La Direzione provvede annualmente a semibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna alla DG	Basso - Il processo, strettamente regolamentato, anche alla luce dell'attuazione della misura specifica prevista per il 2021, volta ad accompagnare il processo di redazione dei provvedimenti sottoposti a parere, presenta un rating di rischio basso.	Basso	Caratterizzazione delle check list rispetto alla specificità delle azioni previste dalla programmazione 21-27	Controllo	Implementazione delle check list sulle proposte deliberative di programmazione pervenute dagli altri Uffici	Entro il 30/11/2023	Dirigente UOD05	Indicatore: check list Valore attesa: n.ro di check list implementate/n.ro proposte di delibera pervenute	Perc.	100.00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV10 - Gestione dei Grandi Progammi e dei Grandi Progetti di diretta competenza della SSL	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - Intero processo	Omissioni di controllo o mancata pubblicazione di legge., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Omessa o ritardata o alterata istruttoria al fine di favorire taluni soggetti.		Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	SI - Potenziamento del n.ro di verifiche periodiche con i beneficiari al fine di portare a compimento i Grandi Programmi/Progetti	Medio - Il processo ha un rating di rischio medio soprattutto in considerazione dell'elevato interesse esterno. Risulta in ogni caso strettamente regolamentato a livello comunitario, nazionale e regionale, in ragione della fonti di finanziamento utilizzate (POR/POC) e dei controlli plurimi ed elevati sulle attività in questione. Il differimento della conclusione dei Grandi Programmi/Progetti rispetto alle tempistiche inizialmente programmate rende opportuna la prosecuzione della verifiche ongoing	Medio	Potenziamento del n.ro di verifiche periodiche con i beneficiari ed fine di portare a compimento i Grandi Programmi/Progetti	Controllo	Organizzazione di incontri con i beneficiari volte ad attualizzare i cronoprogrammi procedurali	Entro il 30/11/2024 svolgimento delle verifiche previste	Dirigente Staff94	Indicatore: Incontri con i beneficiari Valore atteso: 6 incontri nel corso del 2024	Num.	8.00

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

PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV11 - Coordinamento delle attività di monitoraggio dello stato di attuazione e della rendicontazione dei Grandi Programmi e dei Grandi Progetti	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - Intero processo	Omissioni nella predisposizione e controllo dei Piano., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Omissioni di controllo o mancata pubblicazione di legge.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8), Conflitto d'interesse. La Direzione provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna alla DG	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto non si ravvedono, nell'attività di coordinamento, peculiari elementi di rischio. Inoltre, l'attuazione dei Grandi Progetti, oltre che seguire le normali regole del POR in terma di regolamentazione degli atti e delle procedure, viene governato congiuntamente alla Commissione Europea e Jaspers. È altresì oggetto di controllo da parte della Corte dei conti italiana ed europea etc, oltre che soggetto agli ordinari controlli POR di I^ e II^ livello.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV12 - Coordinamento del processo di implementazione dei Grandi Programmi e dei Grandi Progetti anche attraverso Protocolli d'Intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre amministrazioni e Protocolli d'intesa e Convenzioni con enti di diritto privato	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - Intero processo	Omissioni nella predisposizione e controllo dei Piano., Individuazione di interventi di rafforzamento non rispondenti alle reali esigenze dell'Amministrazione., Omissioni di controllo o mancata pubblicazione di legge., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Misure Generali del Piano: Codice di comportamento (art. 4, art. 6, art. 7 e art. 8), Conflitto d'interesse. La Direzione provvede annualmente a sensibilizzare il personale sul conflitto d'interesse con comunicazione interna alla DG	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attuazione dei Grandi Progetti, oltre che seguire le normali regole del POR in terma di regolamentazione degli atti e delle procedure, viene governato congiuntamente alla Commissione Europea e Jaspers. È altresì oggetto di controllo da parte della Corte dei conti italiana ed europea etc, oltre che soggetto agli ordinari controlli POR di I^ e II^ livello.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV14 - Implementazione del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - Intero processo	Implementazione non in linea con quanto progiammato.		Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Si - MISURA GENERALE PTPCT 2021-2023 - 2.4 Astensione in caso di conflitto di interessi ART. 4, 6, 7, 10, 14, 16 CODICE DI COMPORTAMENTO	Basso - L'implementazione del Piano di Rigenerazione Amministrativa, attuata sulla base di quanto definito nel Piano, vede coinvolte tutte le SPL referenti per i singoli Interventi di Rafforzamento ed è oggetto di monitoraggio periodico, i cui esiti vengono riportati all'apposito Comitato di Indirizzo composto dai vertici dell'Amministrazione regionale (Gabinetto del Presidente quale Responsabile della programmazione Unitaria, Autorità di Gestione dei Programmi)	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione nel portale regionale delle informazioni sullo stato di avanzamento delle attività.	Trasparenza	Pubblicazione nella sezione dedicata del portale	30/11/2023	Responsabile Tecnico del PRA	Pubblicazione delle informazioni relative al PAR (Piano Attuativo Regionale) entro il 30/11/2024	S/N	Si
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV15 - Gestione della sottosezione "Performance" del PIAO	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	501493 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Individuazione di interventi di rafforzamento non rispondenti alle reali esigenze dell'Amministrazione., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distorsione dei dati consuntivi relativi agli obiettivi del Piano., Omissioni nella predisposizione e controllo del Piano., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Omessa o ritardata o alterata istruttoria al fine di favorire taluni soggetti., Omissioni di controllo o mancata pubblicazione di legge.		Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Si - Misure generali: 1.Trasparenza: obblighi di pubblicazione ex art. 10, c.8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013. 2.Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 13 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e trincinanti per illustrazione Codice di comportamento; nel 2023 e 2024 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8 e 13 del Codice vigente. Risconti annuali (2021 – 2022 – 2023 - 2024) sull'attuazione della Misura forniti alla SPL di appartenenza. Nel 2024 la Dichiarazione del dirigente sulla disposizioni in questione è stata presentata per via telematica sul portale "Servizi pubblici digitali di Regione Campania". Inoltre, al fine di effettuare controlli sulle dichiarazioni rese nel 2024 dal personale non dirigente dello scrivente staff, è stato richiesto all'Autorità Giudiziaria competente il rilascio dei certificati del casellario giudiziale relativi a tutto	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prestitate da misure già previste, con particolare riferimento alla Misura specifica attuata nel PTPCT 2019-2021, che ha previsto l'introduzione nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) di controlli da parte di specifici soggetti sui dati consuntivati dalle Strutture per particolari tipologie di obiettivi, nonché agli adempimenti connessi alla Misura generale Codice di comportamento.	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV16 - Attività in materia di programmazione regionale per l'attivazione di servizi di accesso a favore di cittadini in condizione di povertà	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Programmazione orientata a favorire interessi specifici.		Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Si - Lavoro in team, le attività di istruttoria sono svolte da più funzionari, in modo da favorire un controllo incrociato.	Basso - Trattasi di atti generali di programmazione adottati sulla base di atti di indirizzo formulati dagli organi competenti, e relativi ad una pluralità di destinatari.	Basso	(Rotazione) - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	Rotazione	Le attività sono svolte da dipendenti che lavorano in gruppo nello svolgimento delle diverse fasi del processo, secondo indicazioni interne di organizzazione del lavoro.	30 Nov	Dirigente Staff 91	Numero di atti a doppia firma/numero totale di atti adottati	Perc.	50.00
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV17 - Predisposizione Piani e Programmi delle alienazioni e delle valorizzazioni di immobili	501500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Omissioni nella predisposizione e controllo del Piano.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Si - La predisposizione del piano viene realizzata attraverso il contributo di diversi funzionari, validata dal Dirigente e sottoposta al voglio della Giunta Regionale.	Basso - La proposta di piano viene validata dal Dirigente e sottoposta al voglio della Giunta Regionale. Non si registrano eventi corruttivi pregressi	Basso								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV18 - Predisposizione/rilascio di Pareri per la verifica del rispetto della disciplina degli Aiuti di Stato sulle procedure e i dispositivi attuativi – a valere sulle risorse del FESR - trasmessi, ai tal fine, dalle Strutture competenti al Referente Aiuti di Stato	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Omessa risposta nei tempi previsti.		Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Medio - il giudizio sintetico di autovalutazione è medio tenuto conto della regolamentazione di dettaglio nella materia dato dalla normativa di settore	Medio								
PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2025PPV19 - Predisposizione/rilascio di Pareri per la verifica del rispetto della disciplina del DSNH sulle procedure e i dispositivi attuativi – a valere sulle risorse del FESR - trasmessi, ai tal fine, dalle Strutture competenti ratione materiae	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Omessa risposta nei tempi previsti.		Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Medio - il giudizio sintetico di autovalutazione è medio tenuto conto della regolamentazione di dettaglio nella materia dato dalla normativa di settore	Medio								

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